

GUIA BÁSICA DE DERECHO LABORAL

Més gent,
més força

SUMA-T'HI



www.ccoo.cat



Barcelona, octubre 2015

Edita:
Comissió Obrera Nacional de Catalunya
Secretaria de Comunicació de CCOO Catalunya
Via Laietana, 16, 5è, Barcelona
comunicacio@ccoocat

Diseño: Ana Segura Cintas
Impresión: AGPOGRAF
Depósito legal: B 28253-2015

Con la colaboración:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Ocupació

Las elecciones sindicales, año tras año, confirman a CCOO como la primera fuerza sindical de Catalunya. Los trabajadores y trabajadoras de este país, con su apoyo y su confianza, hacen que Comisiones Obreras cuente con más de 24.000 delegados y delegadas, distribuidos por la mayor parte de empresas de toda Catalunya, de todos los sectores y de todos los territorios. Buena parte de estas empresas son pequeñas y medianas (PYME) y eso nuestro sindicato lo tiene muy en cuenta; por eso se está realizando un importante trabajo para estar cerca de los trabajadores y trabajadoras de las PYME y dar respuestas efectivas a través de sus representantes.

De todos modos, sabemos que en las relaciones laborales se plantean dudas y situaciones que requieren respuestas rápidas y claras. Con el objetivo de resolver estas dudas más frecuentes de los trabajadores y trabajadoras y de los delegados y delegadas de las PYME, ponemos a vuestra disposición esta guía, que recoge desde las modalidades más usuales de contratación hasta la estructura del salario o los derechos en materia de formación. Esta guía de consulta rápida pretende atender vuestras necesidades y preocupaciones, pero también quiere que los trabajadores y trabajadoras, y los delegados y delegadas de las pequeñas y medianas empresas seáis sujetos activos de la acción sindical de CCOO con vuestra participación, afiliación y decisión.

Seguramente, esta guía será una herramienta útil en vuestro quehacer laboral cotidiano, una herramienta que os mostrará cuáles son las condiciones mínimas y los derechos básicos que establece la ley. De todos

modos, recordad que detrás de vosotros tendréis en todo momento una organización fuerte y útil, como es CCOO, para hacer frente a cualquier injusticia, desigualdad o discriminación que podáis sufrir en el trabajo. CCOO somos la garantía.

Barcelona, octubre del 2015

Comissió Obrera Nacional de Catalunya

ATENCIÓN

Hay que tener en cuenta que ésta es una guía de consulta rápida en la que intentamos solventar las dudas más frecuentes entre los trabajadores y trabajadoras de las PYME. Esta guía no da soluciones a todos los problemas y no responde a la complejidad en que se presentan en muchos casos. Por otra parte, los convenios colectivos pueden mejorar los derechos que regula el Estatuto de los Trabajadores. Ante cualquier duda, consulta con tu delegado o delegada, o acude a los locales de CCOO para recibir el asesoramiento de nuestros abogados.

Som la teva veu

SUMA-T'HI



ÍNDEX

- Requisitos y derechos en el contrato	7
- Modalidades más usuales de contratación	10
- Contratos de las empresas de trabajo temporal	25
- Estructura del salario	27
- Suspensión/extinción del contrato de trabajo	31
- Iniciación del procedimiento de regulación de empleo	40
- El despido disciplinario	45
- Calendario laboral	49
- Tiempo de trabajo	53
- Movilidad	55
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 de l'ET)	61
- Garantías por cambio de empresario o empresaria	65
- Derechos en materia de formación	69
- Permisos retribuidos (art. 37.3 del ET)	73
- Excedencias	77
- El derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo	81
- Prestación / subsidio de desempleo	87
- Delegados y delegadas de personal y comités de empresa. Las elecciones sindicales	95
- Graus de consanguinitat i afinitat	99

REQUISITOS Y DERECHOS EN EL CONTRATO



- El contrato, según sus modalidades, puede ser escrito o verbal, pero se tiene que realizar por escrito si una de las partes lo solicita
- Si la duración del contrato es superior a cuatro semanas, el empresario o empresaria está obligado a informar por escrito al trabajador o trabajadora sobre sus condiciones esenciales.
- La duración del contrato está en relación con sus diferentes modalidades contractuales.
- El periodo de prueba se ha de fijar por escrito y, excepto lo que pueda fijar el convenio colectivo, en contrato, no podrá superar:
 - los seis meses, para los técnicos y técnicas titulados;
 - los dos meses para el resto de los trabajadores y trabajadoras pero puede ser de hasta un máximo de tres meses en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras.
- Los representantes de los trabajadores y trabajadoras (comités o delegados i delegadas) tienen que recibir una copia básica de cada contrato, así como de sus prórrogas, deben controlar su adaptación a las normas y han de denunciar las irregularidades, si las hubiera. La entrega se efectuará en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato.
- En todo caso, deben constar por escrito: los contratos de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, los fijos discontinuos, los de relevo, los contratos a domicilio, los de obra o servicio determinado, los de trabajadores y trabajadoras contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y los contratos a tiempo determinado superior a cuatro semanas. Si no se observa esta exigencia, se considera que el contrato es

de jornada completa y de tiempo indefinido, salvo que la empresa pruebe lo contrario.

Discriminación

El art. 4.2, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores establece, como uno de los derechos básicos de los trabajadores y trabajadoras, «a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o, una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español».

Igualmente, se prohíbe cualquier tipo de discriminación con respecto a minusválidos físicos o psíquicos, siempre que reúnan las condiciones necesarias para el desempeño del trabajo.

Igualdad y no discriminación en el trabajo entre mujeres y hombres

Con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, y, para conseguirlo, las empresas tienen que adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Estas discriminaciones se pueden producir en diversos momentos y en las diferentes condiciones de trabajo; se pueden producir en el momento de acceder al trabajo, en la clasificación y la promoción profesional, en la retribución, en la regulación del tiempo de trabajo, en lo que se refiere a la protección de la salud, en el momento de la extinción del contrato.

Las discriminaciones pueden ser directas o indirectas.

Discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, por su sexo, de manera me-

nos favorable que otra persona que esté en una situación comparable.

Discriminación indirecta es la situación en que una disposición, un criterio o una práctica que aparentemente son neutras pone a una persona o personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo.

La empresa está también obligada a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, promoviendo condiciones de trabajo que los eviten, arbitrando procedimientos específicos de prevención y tramitando las denuncias que se hagan por este motivo.

Todas las medidas contra la discriminación y contra el acoso han de ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. Estas medidas, en las empresas de más de 250 trabajadores, son el Plan de Igualdad.

Liquidación

A la finalización del contrato, e independientemente de la indemnización que le corresponda en su caso, el trabajador/a deberá percibir en su finiquito –recibo de finalización de la relación– el salario y el resto de las cantidades que se le adeuden, incluyendo la liquidación de las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones. El delegado asesorará y podrá asistir al acto de firma del finiquito con el trabajador/a.

Contenidos del contrato

Todo contrato escrito debe reflejar, junto con los datos personales del contratado y los datos de la empresa:

- La modalidad, las causas y la justificación de su uso.
- La categoría profesional o grupo profesional.
- El salario, que debe corresponderse con el de la categoría en el convenio colectivo de referencia.
- La jornada de trabajo, que debe corresponderse también con la del convenio de referencia.
- El periodo de prueba.

MODALIDADES MÁS USUALES DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA



MODALIDAD	FORMALIZACIÓN	DURACIÓN	DEFINICIÓN Y PECULIARIDADES	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
INDEFINIDO	Escrito o verbal. Obligatorio por escrito a solicitud de una de las partes.	Indefinida.	Es el conocido como <i>contrato fijo</i> .	En caso de despido improcedente, 45 días por año trabajado, con un límite de 42 mensualidades.
FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	Siempre por escrito.	Indefinida.	<p>Se dirige, entre otros,a:</p> <p>a) Prácticamente todos los trabajadores i trabajadoras que lleven como mínimo 1 mes inscritos en el paro.</p> <p>b) Trabajadores que, desde la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuviesen ocupados en la misma empresa por medio de un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2009.</p> <p>c) Mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o el acogimiento de menores; mujeres paradas que se reincorporen al trabajo después de 5 años sin trabajar, y mujeres paradas víctimas de la violencia de género y de tráfico de seres humanos.</p> <p>Salario y jornada: los pactados en convenio.</p> <p>No podrán acogerse a las ayudas las empresas que en los seis meses anteriores hayan realizado extinciones de contratos por causas objetivas que hayan sido declarados o reconocidos improcedentes, o despidos colectivos.</p>	Despido improcedente por causas objetivas: 33 días por año, con un límite de 24 mensualidades. En el resto de casos, será la fijada para el resto de contratos fijos (45 días por año de antigüedad, con un límite de 42 mensualidades).

MODALIDADES MÁS USUALES DE CONTRATACIÓN

MODALIDAD	FORMALIZACIÓN	DURACIÓN	DEFINICIÓN Y PECULIARIDADES	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
A TIEMPO PARCIAL	Siempre por escrito.	Puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada.	<p>El contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará jornada a tiempo completo la prevista en el convenio colectivo aplicable.</p> <p>Salario y cotizaciones, en relación con la jornada trabajada.</p>	<p>Indemnización: la que proceda legalmente en caso de tiempo indefinido o la pactada en convenio colectivo en su caso.</p> <p>Será de 8 días por año trabajado en los contratos de obra y servicio, eventual por circunstancias de la producción y de relevo.</p>
FIJO DISCONTINUO	Siempre por escrito.	Indefinida.	<p>Si el contrato fijo discontinuo se utiliza para la realización de trabajos que cada año se repiten en las mismas fechas, se asimila al contrato a tiempo parcial.</p> <p>Es fijo discontinuo aquel contrato que se utiliza para realizar trabajos que no se repiten en las mismas fechas.</p>	<p>Orden de llamamiento según convenio.</p> <p>Posibilidad del trabajador/a de reclamar por despido en caso de no-llamamiento, en un plazo de 20 días desde que se sepa la falta de convocatoria.</p>
SUBSTITUCIÓN O INTERINIDAD	Siempre por escrito.	La duración de la reserva de puesto de trabajo o el proceso de selección.	<p>Objetivo: sustitución temporal de trabajadores y trabajadoras con reserva de puesto de trabajo o en cobertura temporal durante un proceso de selección.</p> <p>Debe constar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.</p>	No.

MODALIDADES MÁS USUALES DE CONTRATACIÓN

MODALIDAD	FORMALIZACIÓN	DURACIÓN	DEFINICIÓN Y PECULIARIDADES	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
EN PRÁCTICAS	Siempre por escrito.	Mínimo de seis meses, máximo de dos años, salvo pacto distinto en convenio sectorial dentro de los límites temporales anteriores.	<p>Se exige titulación o diplomatura en estudios medios o superiores obtenida en los 4 años, o 7 años cuando se trate de un trabajador/a discapacitado, anteriores a la formalización del contrato. Se suscribe, salvo lo dispuesto en convenios colectivos, para la adquisición de prácticas profesionales (el contrato se deberá efectuar en la titulación requerida y asignada en el contrato).</p> <p>Mediante convenio sectorial, podrán fijarse los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales propias de este contrato.</p> <p>Las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, la maternidad, la adopción o el acogimiento, el riesgo durante la lactancia y la paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</p> <p>Jornada completa o a tiempo parcial</p> <p>Salario mínimo: 60% o 75% (primer o segundo año, respectivamente) del salario fijado en convenio para el mismo puesto de trabajo o uno equivalente.</p> <p>Si, finalizado el contrato, se continúa en la empresa, las prácticas se computarán a efectos de antigüedad.</p> <p>El periodo de prueba no puede ser superior a un mes para titulados medios y de dos meses para los titulados superiores.</p>	No procede legalmente salvo pacto en convenio colectivo.

MODALIDADES DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA O TEMPORAL

MODALIDAD	FORMALIZACIÓN	DURACIÓN	DEFINICIÓN Y PECULIARIDADES	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
<p>PARA LA FORMACIÓN</p>	<p>Siempre por escrito.</p>	<p>Mínimo seis meses, máximos dos años, prorrogables hasta tres vía convenio colectivo sectorial. Puede ser de hasta 4 años si se trata de un trabajador/a con discapacidad, en función del grado de discapacidad y del proceso formativo.</p>	<p>Objetivo: contratación de jóvenes de entre 16 y 21 años sin titulación, para dotarlos de la formación teórica y práctica necesaria para ejercer un oficio o para un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación.</p> <p>Si se trata de personas paradas que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de ocupación, podrán ser contratados hasta la edad que se regule expresamente.</p> <p>Pueden establecerse vía convenio sectorial o de empresa, si hay plan formativo, los porcentajes de plantilla que se pueden cubrir con estos contratos, que tendrán que garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>Pero hasta 31 de diciembre de 2011, es decir, de forma excepcional, este contrato se podrá utilizar para contratar a trabajadores y trabajadoras menores de 25 años.</p> <p>Las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, la maternidad, la adopción o el acogimiento, el riesgo durante la lactancia y la paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</p> <p>No se puede utilizar el contrato para obtener una calificación para un puesto de trabajo que ya antes se haya ocupado por el trabajador/a para un período superior a 12 meses.</p> <p>Salario: el fijado en convenio y, como mínimo, el SMI, en proporción al mismo tiempo trabajado, durante el 1º año; el 2º año será del SMI íntegro.</p> <p>Período mínimo de formación teórica: 15% de la jornada. La formación teórica se hará siempre fuera del centro de trabajo. Cuando no haya realizado la escolaridad obligatoria, el contrato para la formación tiene por objetivo completar esta formación.</p> <p>Situación específica de un trabajador con discapacidad psíquica.</p> <p>Prestaciones de la Seguridad Social: se incluyen las prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes y también las prestaciones de paro.</p> <p>Finalizado el contrato, el trabajador/a adquirirá una certificación de una calificación profesional.</p> <p>Se contabiliza la antigüedad de la fecha de inicio si continúa en la empresa.</p>	<p>No.</p>

MODALIDADES DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA O TEMPORAL

MODALIDAD	FORMALIZACIÓN	DURACIÓN	DEFINICIÓN Y PECULIARIDADES	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
OBRA Y SERVICIO	Siempre por escrito.	El exigido por la obra o servicio para la que se formalice.	<p>Para la realización de una obra y servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.</p> <p>Tiene una duración máxima de 3 años, que puede ser de 4 años si lo dice el convenio colectivo. Pasados los 3 ó 4 años, el trabajador/a pasa a fijo de plantilla.</p> <p>A través de la negociación colectiva se podrán identificar aquellos trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que se puedan cubrir con este tipo de contratos.</p> <p>La duración máxima de 3 años es de aplicación limitada y condicionada al ámbito de las administraciones públicas.</p>	Mínimo 8 días por año trabajado. Ampliable por negociación colectiva. Esta indemnización se irá incrementando hasta 12 días de sueldo por año de antigüedad a partir de los contratos firmados el 1-1-2012.
EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	Siempre por escrito, excepto si la duración es inferior a cuatro semanas.	Máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses. Por convenio sectorial podrá modificarse a una duración superior, si se hace dentro de un periodo de 18 meses, y sin superar la duración del contrato, el 75% del periodo de referencia establecido ni, como máximo, los 12 meses.	<p>Se puede ampliar su duración máxima por convenio colectivo.</p> <p>Si el contrato es de duración inferior a la máxima legal, puede prorrogarse, por una única vez.</p> <p>Si, expirada la duración máxima, se continuase trabajando, se considera indefinido.</p> <p>Su objeto es la cobertura, por exigencias del mercado, por acumulación de tareas o por exceso de pedidos, y en su formalización se deben consignar las circunstancias concretas por las que se produce.</p>	Sí, mínimo 8 días por año. Ampliable por negociación colectiva. Esta indemnización se irá incrementando hasta 12 días de sueldo por año de antigüedad a partir de los contratos firmados el 1-1-2012.

MODALIDADES MÁS USUALES DE CONTRATACIÓN

MODALIDAD	FORMALIZACIÓN	DURACIÓN	DEFINICIÓN Y PECULIARIDADES	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
DE RELEVO	Siempre por escrito.	Hasta la jubilación del trabajador/a que reduce su jornada.	<p>Requisitos:</p> <p>Podrá firmarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador/a sustituido que se jubila parcialmente.</p> <p>La reducción del jubilado/a parcial ha de ser de un mínimo del 25% y un máximo del 85% de la jornada y el salario.</p> <p>Podrá ser de hasta un máximo del 85% si el contrato de relevo es indefinido y a tiempo completo.</p> <p>El trabajador/a relevado debe cumplir todos los requisitos para la jubilación menos la edad, que habrá de ser inferior en cinco años como máximo a la exigida.</p>	Si es un contrato temporal, mínimo 8 días por año, salvo mejora por acuerdo colectivo.

Limitaciones legales a la contratación temporal sucesiva o al encadenamiento de contratos temporales

El artículo 15, apartado 5, del ET establece unas limitaciones a las empresas y unos derechos a los trabajadores contratados temporalmente.

Si un mismo trabajador/a es contratado por una empresa, o por empresas del mismo grupo empresarial, para un periodo de 24 meses durante 30 meses, para un mismo puesto de trabajo o uno diferente por medio de 2 contratos temporales o más, a pesar de que sean legales, sean sucesivos o no, y también si es contratado por medio de una ETT, y computándose también las sucesiones de empresa, tiene derecho a ser indefinido.

Los convenios colectivos pueden establecer requisitos para prevenir la utilización abusiva de contratos temporales con diferentes trabajadores/as para cubrir el mismo puesto de trabajo.

A los efectos de la utilización sucesiva y abusiva de contratos temporales no se tendrán en cuenta los contratos temporales formativos, de relevo, de interinidad y los contratos temporales firmados en el marco de un programa público de ocupación-formación ni los contratos temporales utilizados por las empresas de inserción que formen parte esencial del itinerario de inserción personalizado.

Superado el tiempo máximo de 24 meses en el periodo de 30 meses, en el término de 10 días desde la finalización del término máximo, la empresa ha de comunicar al trabajador/a su nueva condición de fijo de plantilla.

El incumplimiento empresarial de esta obligación se tipifica en la LLSOS como falta sancionable.

En estos casos, el trabajador/a podrá solicitar al servicio público de ocupación una certificación sobre sus contratos temporales para acreditar su nueva condición en la empresa. El servicio público emitirá la certificación y también hará llegar una copia a la empresa.

En la previsión de los límites máximos de contratación temporal sucesiva, la duración máxima de 3 años es de aplicación limitada y condicionada al ámbito de las administraciones públicas.

CONTRATOS DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL



La ley que regula la actividad de una ETT es la Ley 29/1999, que se ha modificado varias veces.

Las cuestiones más relevantes a tener en cuenta son las siguientes:

- No se pueden contratar trabajadores para sustituir a otros en huelga.
- No se pueden realizar contrataciones para el desarrollo de actividades que se regulan en el art 8 del RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre actividades peligrosas.
- El contrato de trabajo entre un trabajador/a y una ETT será siempre por escrito (sea indefinido o de duración determinada).
- La empresa usuaria de trabajadores/as de ETT está obligada a informar a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de sus trabajadores/as.
- La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.
- En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de esta Ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

- Los trabajadores y trabajadoras contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador/a. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador/a.
- Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.
- Cuando finalicen los contratos que tengan una duración determinada, se pagará al trabajador/a la parte correspondiente, según el tiempo trabajado, a la cantidad de doce días por año de servicio; pero también se puede prorratear mensualmente.
- En ningún caso se podrá obligar a ningún trabajador de ETT a pagar cualquier cantidad en concepto de gasto de selección, formación o contratación.
- La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Los trabajadores de ETT tienen derecho a presentar, por medio de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, quejas en relación con sus condiciones de su actividad laboral, frente a la empresa usuaria.

ESTRUCTURA DEL SALARIO



Consideramos “salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo”

El artículo 26 del ET establece que mediante el convenio o, en su defecto, por contrato individual se determinará la estructura del salario. También se pactará si son o no consolidables los complementos salariales (complementos personales del puesto de trabajo de cantidad o calidad en el trabajo).

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Salario mínimo interprofesional

El Gobierno fija, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional.

El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

Gratificaciones extraordinarias

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas en Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores/as.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

La nómina y su importancia

El recibo o justificante conforme hemos recibido un salario es la nómina. En ella ha de aparecer todo el dinero que el trabajador recibe realmente. Es importante que también aparezcan las horas extras realizadas y el dinero que se ha percibido por ellas.

El trabajador debe exigir a la empresa que le sea entregada la nómina en el mismo momento en que percibe su salario. Es importante tener ese documento por los siguientes motivos:

- Es prueba de que existe una relación laboral con la empresa
- La nómina muestra también que se cobra un determinado salario, lo cual es fundamental para exigir una indemnización en caso necesario.
- Tener este documento es imprescindible para poder reclamar cuando se cobra menos de lo que realmente corresponde, o cuando en la nómina no aparecen todas las cantidades salariales que se perciben.
- Con las nóminas podemos hacer el cálculo de las prestaciones de la Seguridad Social que puedan corresponder al trabajador en caso de desempleo, incapacidad laboral, invalidez y jubilación, y para las reclamaciones oportunas si fuese necesario.

Intereses

Los intereses por mora regulados en el ET se cuantifican en el abono del 10% de lo adeudado. Incurrir en mora el empresario que no abona la retribución. El 15% anual se puede reclamar en pleito juntamente con la cantidad adeudada (el principal) y se computa desde el vencimiento de la obligación de pago hasta la fecha de la sentencia. Con posterioridad,

si no se abonan las cantidades que figuran en el fallo de la sentencia, se podrá reclamar lo establecido en el art. 576 de la ley de enjuiciamiento civil: el interés legal del dinero más dos puntos.

Discriminación salarial por razón de sexo

El Estatuto de los Trabajadores regula de manera específica la obligación de establecer un mismo salario para trabajos de igual valor, porque no puede existir discriminación por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

El Tribunal Constitucional ha afirmado con reiteración que, para excluir o no la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo cuando se dan niveles retributivos diferentes, el criterio de comprobación no puede ser la identidad formal de las tareas, sino la igualdad de valor del trabajo.

Así, no es suficiente comprobar que se realizan trabajos diferentes, sino que se debe constatar que la desigualdad no enmascara un trato diferente de trabajos de igual valor infravalorado el realizado por mujeres.

Para llevar a cabo la evaluación del tipo de trabajo, deberán seguirse criterios neutros. En este sentido, no puede hacerse uso, al menos con carácter general, del «criterio de un mayor esfuerzo físico», porque se corresponde única y exclusivamente con un estándar de trabajo de hombre y carece de la exigida neutralidad (Sentencia del Tribunal Constitucional - STC 145/91).

El Tribunal Constitucional intenta evitar, a través de una evaluación objetiva del valor de trabajo, las discriminaciones encubiertas, en que la cobertura formal (adscripción de hombres y mujeres a diferentes

niveles profesionales creados artificialmente) oculta la realidad de la desigualdad de trato entre quienes desarrollan un mismo trabajo, lo que es contrario al art 14 de la Constitución y al art. 28 del ET.

La discriminación salarial por razón de sexo, exige, para poder ser apreciada, según la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional, que las diversas tareas realizadas por trabajadores de diferentes sexos sean de igual valor o equivalente contenido.

SUSPENSIÓN/EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo

El art. 48 del ET, que regula la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, debe considerarse en relación con el artículo 45 de mismo texto, que establece como causa de suspensión del contrato con reserva de puesto las siguientes situaciones:

- Incapacidad temporal de los trabajadores o trabajadoras.
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Excedencia forzosa.

- Por el ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Mutuo acuerdo entre las partes

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

— En el supuesto d incapacidad laboral, si ésta se extingue con declaración de invalidez permanente en grado de incapacidad permanente total para su profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez. Cuando, a juicio del órgano calificador, la situación médica del trabajador/a vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante dos años, a contar desde la fecha de la resolución que declara la invalidez permanente.

— En el supuesto de servicio militar, prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, el plazo de reincorporación al trabajo es de 30 días a partir de la terminación de las situaciones que se citan.

— Suspensión del contrato por maternidad, en el supuesto de parto, adopción y acogimiento , tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliable en los supuestos de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Este derecho también se puede disfrutar durante más tiempo pero a razón de menos horas (trabajar unas horas y no trabajar el resto de horas)

En el caso de que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones económicas, el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato por el mismo periodo a que tuviera derecho la madre, sin perjuicio de tener también derecho a la suspensión por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato tuviera que permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se podrá computar, a instancia de la madre o del otro progenitor, a partir de la fecha de hospitalización.

En los casos de partos prematuros con defecto de peso y en aquellos de que el neonato necesite hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a los 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido es hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En el caso de que los dos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá según la opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran tenido derecho durante la suspensión del contrato.

— Suspensión del contrato por paternidad. En el supuesto de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador tiene derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

En el caso de parto, esta suspensión corresponde exclusivamente al otro progenitor. En el caso de adopción o acogimiento la suspensión corresponde sólo a uno de los progenitores, a su elección.

Si la suspensión por maternidad se disfruta íntegramente por uno de los progenitores, el derecho de suspensión por paternidad sólo lo puede disfrutar el otro progenitor.

El derecho a la suspensión del contrato por paternidad se puede disfrutar desde la finalización del permiso por nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa de acogimiento y hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato por maternidad.

El derecho a la suspensión del contrato por paternidad se puede disfrutar a jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario/a y el trabajador/a.

El trabajador/a ha de comunicar, con antelación, a la empresa el ejercicio de este derecho.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran tenido derecho durante la suspensión del contrato.

— Suspensión con reserva del puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finaliza el día que se inicia la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto o anterior o a otro compatible con su estado. Se tiene derecho a la suspensión del contrato de trabajo si en la empresa no hay otro puesto de trabajo adecuado, y durante el periodo de suspensión la mujer cobra el 75% directamente del INSS.

— Suspensión del contrato de la mujer víctima de la violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, excepto que las actuaciones de tutela judicial resultara que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Tal y como señala el art.49 del Estatuto de los Trabajadores el contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o ser-

vicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador/a continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo que exista prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.

- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 51.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- k) Por despido del trabajador.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

Extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas

Las causas de extinción incluidas en los art.51.1 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores son idénticas entre sí hasta el punto de que este último remite directamente «a causas previstas en el art.51.1».

El artículo 51 establece que se entenderá por despido colectivo la extinción del contrato de trabajo fundado en las causas antes enumeradas, cuando en un periodo de 90 días afecte:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

El art.51 del ET afirma que “Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.”. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar de que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.

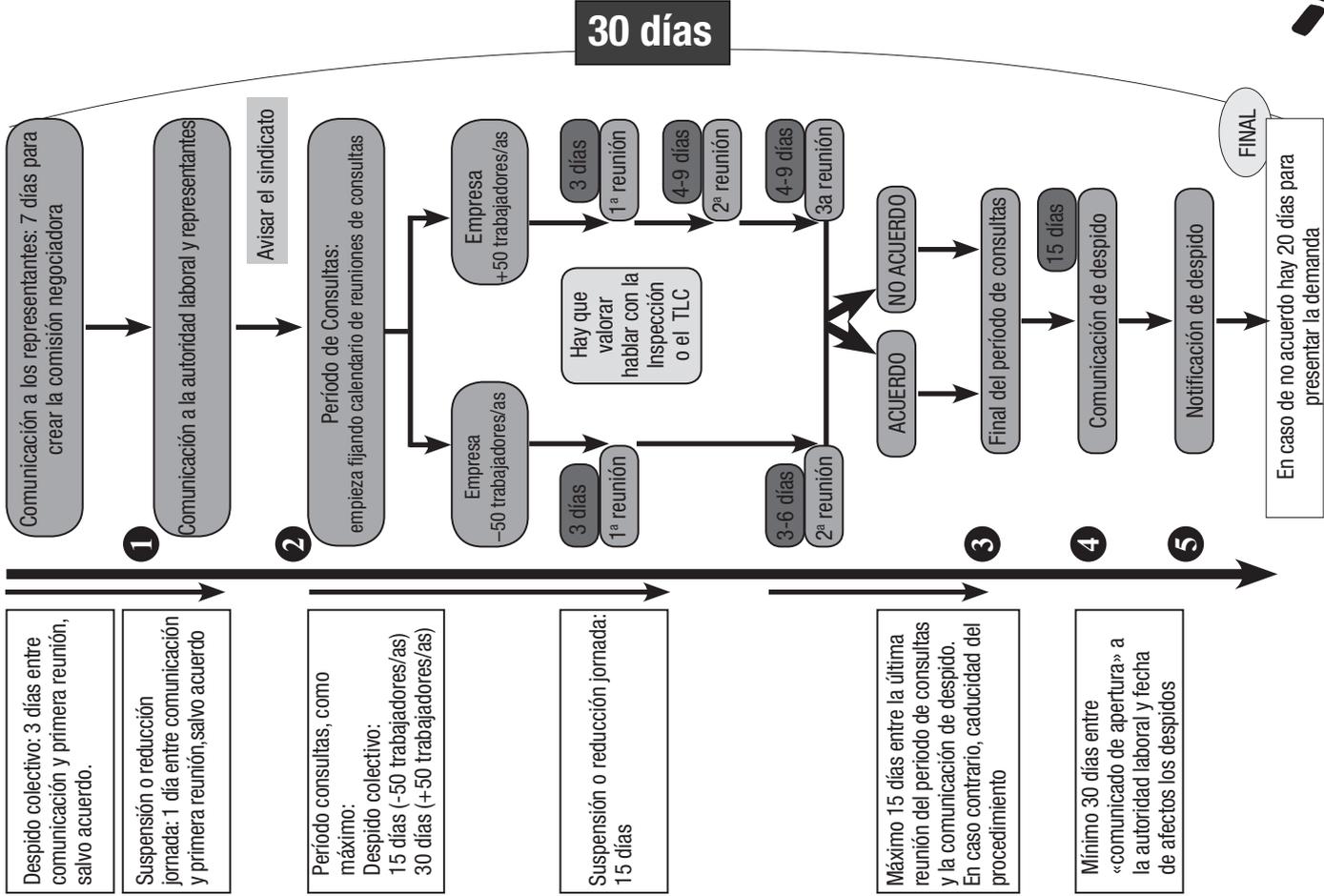
“Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”. A estos efectos la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Tanto si los despidos son individuales como si son colectivos, la verificación de la corrección de las decisiones empresariales se debe hacer aplicando criterios razonables, comprobando si la crisis es real, suficiente y, sin son técnicas u organizativas, si la medida adoptada ayuda a superar la situación o la viabilidad de la empresa

Los umbrales numéricos del despido colectivo son los que se han indicado anteriormente, pero con las siguientes precisiones:

- a) El art.51 del ET, al establecer el número de trabajadores afectados para que el despido económico sea de carácter colectivo, se refiere a la empresa, por lo que el volumen de empleo no se computa por centros de trabajo, sino por el conjunto de los mismos.
- b) Los trabajadores computables a efectos de la extinción son tanto los fijos como temporales.
- c) Para el computo del número de extinciones de contrato (relevante para la aparición del despido colectivo), se tendrán en cuenta otras extinciones producidas en el periodo de referencia (90 días) por iniciativa del empresario, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el apartado 3 del art. 49 de esta Ley.
- d) El art 51 prohíbe expresamente la realización de extinciones individuales al amparo del art 52.c), con la finalidad de eludir las previsiones de este artículo y en número inferior a los umbrales señalados, sin que concurren nuevas causas. En este caso, las extinciones se considerarán realizadas en fraude de ley y serán declaradas nulas.

INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE REGULACIÓN DE EMPLEO



1 QUIEN: la empresa a los representantes de los trabajadores a la autoridad laboral.

COMO: contenido del escrito:

1. Indicar las causas del despido-suspensión-reducción jornada.
2. Nº y clasificación profesional de los afectados.
3. Número, clasificación profesional y plantilla último año.
4. Período previsto para realizar los despidos.
5. Criterio utilizado para elegir a los afectados/des.
6. Memoria explicativa (documentación económica, etc.)
7. Petición de informe al CE sobre propuesta de la empresa.
8. Plan de recolocación externa (empresas de +50 trabajadores/as) (despido colectivo).
9. Calendario (suspensión de contratos o reducción jornada)

ACCIÓN: Avisar al sindicato de CCOO, este determina si interviene el Gabinete Jurídico> Si se entra en concurso de acreedores contactar con el Gabinete Jurídico.

2 INICIO: (despido colectivo) mínimo 3 días después de la comunicación de apertura* (suspensión contratos o reducción jornada) mínimo 1 día después de la comunicación de apertura)*> Salvo pacto en contrario (en ambos casos):

REUNIONES MÍNIMAS: (-50 trabajadores/as: mínimo 2 reuniones) (+ 50 trabajadores/as: mínimo 3 reuniones)

DURACIÓN DEL «PERIODO»: (-50 trabajadores/as: 15 días naturales) (+50 trabajadores/as: 30 días naturales) (suspensión contratos o reducción jornada: 15 días)> siempre salvo pacto en contrario.

TIEMPO ENTRE REUNIONES: (-50 trabajadores/as: 2 reuniones mínimo, en intervalos de entre 3 y 6 días)

(+ 50 trabajadores/as: 3 reuniones mínimo en intervalos de entre 4 y 9 días) (suspensión contratos o reducción jornada: 2 reuniones mínimo en intervalos de entre 3 y 7 días). Acciones: asistir a las reuniones, recoger, reclamar y analizar la documentación, tener cuidado con las actas que se firman (no aceptar las causas ni las valoraciones). La negociación debe dejar patente la buena fe negociadora.

3 ACCIÓN: si hay irregularidades de procedimientos hay que valorar la posibilidad de hablar con la Inspección de Trabajo o TLC, para que su informe las recoja. Esto no modifica los plazos. Asimismo se puede solicitar su intervención en cualquier momento del proceso. Tenemos posibilidades de hacer un informe, pero sólo la entregaremos en la empresa o en la Inspección de Trabajo si nos referimos a cuestiones de forma, pero no si estamos discutiendo la causa, eso ya lo haremos por vía judicial.

4 PLAZO: máximo 15 días entre la última reunión del «periodo de consultas», de lo contrario: caducidad del procedimiento.

5 QUIEN: el empresario comunica el acuerdo o la decisión a: a) representantes de los trabajadores/as y b) a la Autoridad Laboral.

FORMA: realizada la «comunicación» a los representantes de los trabajadores/as, la empresa ya puede notificar el despido de acuerdo con el artículo 53.1 del ET.

PLAZO: mínimo 30 días entre la «comunicación de apertura» y la fecha de efectos de los despido d'efectes dels acomiadament.

*NOTA: l'empresa acostuma a proposar que el mateix dia de la "comunicació d'obertura" ja s'iniciï el «període de consultes», es fixi el calendari i es faci la 1a de les reunions obligatòries.



Según establece el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores , el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

El apartado 2 del citado artículo considera incumplimientos contractuales:

- *Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. No operan de manera automática, sino que tienen que ser valoradas atendiendo a su cuantía, a los efectos que produzcan y a la regularización establecida en el convenio colectivo.*
- *La indisciplina o desobediencia en el trabajo. No toda desobediencia lleva aparejada la sanción de despido, sino aquella que reviste carácter grave, trascendente o injustificado.*
- *Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. En las ofensas verbales, debe existir intención de injuriar y deben valorarse las situaciones en que se realizan. Respecto a las ofensas físicas, debe tratarse de agresiones que atenten contra la integridad corporal.*
- *La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. La conducta debe ser grave, culpable y suponiendo la violación trascendente de un deber de conducta.*
- *La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado. Cabe destacar las notas de voluntariedad y continuidad, así como la necesidad de que exista un elemento*

comparativo determinable objetivamente (el normal del trabajador o el desarrollado por trabajadores del mismo nivel profesional que desarrollen funciones análogas). Asimismo, la carta de despido debe cuantificar la disminución del rendimiento que se imputa al trabajador y se deberá cuantificar durante cuánto tiempo se ha producido la disminución.

- *La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. Se ha de entender la habitualidad como una actitud persistente y continuada, que resulte ser un factor trascendental de repercusión negativa en el trabajo*
- *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.*

Formas y efectos del despido disciplinario

Con carácter obligatorio, el despido será notificado por escrito y deben constar los hechos que lo motivan de manera suficiente para que el trabajador o trabajadora pueda defenderse eficazmente de forma que no pueda situarse en indefensión.

Debe consignarse en la carta de despido la fecha en que tendrá efecto el despido.

El despido de un representante legal de los trabajadores/as o de un delegado o delegada sindical debe ir precedido del expediente contradictorio en el que serán oídos el resto de miembros de la representación a la que pertenece.

Si el trabajador o trabajadora es afiliado a un sindicato y al empresario o empresaria le consta, deberá dar audiencia previa a los delegados/as sindicales de la sección sindical a la que pertenece.

El despido puede ser cualificado de procedente, improcedente o nulo:

■ **Procedente:** la declaración oficial de procedencia se realiza cuando el empresario/a acredita los incumplimientos graves y culpables consignados en la carta de despido.

■ **Improcedente:** se considera improcedente cuando el empresario no consigue probar la existencia y la gravedad de las causas alegadas o cuando exista un defecto formal grave (la no comunicación del despido por escrito, la falta concreta de los hechos, la falta de expediente previo en caso de afectar a representantes legales de los trabajadores, la falta de comunicación al resto de representantes o sección sindical correspondiente si el trabajador despedido es miembro de un sindicato y así le consta a la empresa).

Cuando el despido sea declarado improcedente, la empresa, en un plazo de cinco días, puede optar por readmitir al trabajador con abono de los salarios de tramitación o indemnizarlo con treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores/as o un delegado/a sindical, la opción corresponderá siempre a éste.

■ **Nulo:** Se declara nulidad del despido cuando éste tenga como móvil alguna causa de discriminación prohibida en la Constitución o cuando se produzca con violación de derechos fundamentales. La declaración de nulidad producirá, en todo caso, el derecho a la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo con el abono de salario de tramitación.

También es nulo el despido: de los trabajadores y trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, ries-

go del embarazo y durante la lactancia natural, durante las enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia natural, adopción o acogimiento.

De las trabajadoras embarazadas, desde el inicio del embarazo hasta el inicio de la suspensión del contrato por maternidad.

De los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia por cuidado de hijo.

De las trabajadoras víctimas de la violencia de género, por el ejercicio del derecho de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación de trabajo.

De los trabajadores y trabajadoras después de haberse reincorporado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión de contrato por maternidad, adopción o acogimiento, o paternidad, siempre que no haya transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, la adopción o el acogimiento.

CALENDARIO LABORAL



Qué es el calendario laboral?

La empresa deberá hacer cada año un calendario laboral, a ser posible con la colaboración del delegado/a sindical, si lo hubiera. De igual forma, deberá exponer un ejemplar de este calendario en un lugar visible de cada centro de trabajo, para que todos los trabajadores/as puedan conocerlo.

Al hacer el calendario laboral hay que tener en cuenta:

- Las horas anuales que hay que trabajar.
- El horario de trabajo.
- Los días laborales y los festivos.
- Los descansos semanales o entre semanas, puentes y otros días no laborables.
- Las vacaciones.

Todo ello, en consonancia con lo que esté acordado en el convenio colectivo, según esté establecida la jornada laboral. Sobre los trabajadores que tienen contrato de tiempo parcial, ver artículo 12 del ET, referente a la contratación.

En todo caso, el calendario debe contener las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable. Éstas no podrán exceder de 14 al año, de las cuales dos serán locales.

Es importante la intervención de los representantes sindicales en el calendario, en el que ha de constar la distribución de la jornada ordinaria por trabajador o grupo de trabajadores y trabajadoras.

Calendario de vacaciones

En cada empresa se fijará un calendario de vacaciones, que deberá contener el periodo o periodos de disfrute de las mismas, de acuerdo con la planificación anual de las vacaciones que establezca su respectivo convenio colectivo, en caso de que éste las regule.

El trabajador/a debe conocer las fechas que le corresponden para coger las vacaciones, como mínimo, dos meses antes de empezárlas.

Retribuciones durante las vacaciones

La retribución durante las vacaciones debe ser la misma que recibe el trabajador durante los meses de trabajo anteriores a dichas vacaciones. Únicamente no recibirá las cantidades correspondientes a las horas extras y a las dietas en caso de que cobrara normalmente por esos conceptos.

¿Cuál es la duración de las vacaciones anuales?

La duración mínima de las vacaciones es de 30 días naturales (incluidos días festivos o no laborables), y su disfrute es obligatorio. El tiempo de vacaciones no puede cambiarse por salario.

El tiempo de disfrute de las vacaciones no puede reducirse en el caso de que el empresario haya impuesto una sanción al trabajador/a.

Por acuerdo entre empresario/a y trabajador/a, y de conformidad con lo establecido en el convenio sobre planificación de vacaciones, se podrá dividir o fraccionar el periodo de disfrute de las vacaciones en varias partes.

Vacaciones e incapacidad temporal (IT)

Cuando al inicio de las vacaciones anuales se esté en situación de baja (incapacidad temporal), se tiene derecho a continuar de baja y a disfrutar de las vacaciones a partir del alta médica.

¿Qué pasa si no hay acuerdo con el empresario para coger las vacaciones?

Cuando no haya acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el empresario o empresaria, se aplicará lo que diga el convenio colectivo.

Cuando no haya acuerdo con el empresario/a sobre el tiempo de disfrute de las vacaciones, el trabajador/a tendrá 20 días de plazo desde la fecha en la que se le comuniquen para presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social. No es necesario, en estos casos, el intento de conciliación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

Es conveniente presentar la demanda nada más se confirme que no hay acuerdo, para que el juez pueda decidir antes de que se empiece el periodo de vacaciones que el empresario pretende imponer. En el momento en que se confirme el desacuerdo entre empresario y trabajador, éste debería ponerse inmediatamente en contacto con la asesoría jurídica del sindicato.



Condiciones principales

Norma reguladora: el Estatuto de los Trabajadores (artículos 34 a 38) y convenios colectivos.

Máximos y mínimos establecidos por ley:

- Jornada máxima de 40 horas semanales.
- Descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada.
- Descanso mínimo semanal acumulable en periodo de 14 días y medio, 36 horas.

Mediante convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se debe establecer un periodo de descanso no inferior a 15 minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo si lo señala el convenio o el contrato de trabajo.

Para los trabajadores menores de 18 años, si la duración de la jornada diaria continuada excede de 4 horas y media, el periodo de descanso durante la misma será como mínimo de media hora. Los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar más de ocho horas de trabajo diario, incluido el tiempo dedicado a la formación, ni pueden hacer horas extraordinarias.

No se pueden hacer más de 9 horas diarias normales de trabajo, salvo que, por convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario.

La jornada nocturna

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana. La jornada de trabajo nocturno no puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días.

- Los trabajadores y trabajadoras nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias.
- Los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años no pueden realizar jornada nocturna.

MOVILIDAD



MOVILIDAD FUNCIONAL (art. 39 del ET)

Se entiende por movilidad funcional la facultad empresarial de encomendar tareas o funciones distintas de las que habitualmente se desarrollan.

Límites a la movilidad funcional

- Poseer las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral (art. 39.1. del ET).
- Tiene que ser dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador/a (a falta de definición de grupos profesionales, podrá efectuarse entre niveles profesionales equivalentes, art. 39.1 del ET).
- Para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalente se requiere que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y será por el tiempo imprescindible. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Se efectuará:

- Sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a.
- Sin perjuicio de su formación y promoción profesional.
- La retribución será la correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Si las funciones son inferiores se mantendrá la retribución de origen. Si se realizan funciones superiores a las del propio grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, el trabajador podrá recla-

mar el ascenso. Ante la negativa empresarial, y previo informe de la representación legal de los trabajadores, el interesado puede reclamar ante el Juzgado de lo Social.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA (art. 40 del ET)

Se entiende por movilidad geográfica la facultad empresarial de trasladar a los trabajadores a un centro de trabajo distinto del habitual, cuando suponga cambio de residencia. Se distinguen dos tipos: traslado definitivo y desplazamiento (traslado temporal).

Traslado definitivo. Límites

Se requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o de contrataciones referidas a la actividad empresarial que justifiquen suficientemente el traslado (art. 40.1 del ET).

Deberá ser notificado por la empresa al trabajador con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Deberá ser notificado por la empresa a la representación legal de los trabajadores con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Se distinguen dos tipos de traslados definitivos en función del número de trabajadores afectados y la plantilla de la empresa: traslado definitivo individual y traslado definitivo colectivo.

Se considera **traslado definitivo individual** aquel que afecta, en un periodo de 90 días:

- a) a menos de 10 trabajadores/as en empresas que ocupen a menos de 100.
- b) a menos de un 10% del número de trabajadores/as de las empresas que ocupen entre 100 y 300.
- c) a menos de 30 trabajadores/as en empresas que ocupen a 300 o más.

Se considera **traslado definitivo colectivo** aquel que afecta:

- a) A 10 trabajadores/as o más en empresas de hasta 100.
- b) Al 10% o más en empresas entre 100 y 300.
- c) A 30 trabajadores/as o más en empresas de más de 300.
- d) A la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de 5 trabajadores/as.

El traslado definitivo colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores/as de una duración no inferior a 15 días, improrrogable. En dicho periodo se discutirán las causas que motivan la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Si en la empresa no hay representantes de los trabajadores/as, se procederá de la forma que ya se ha indicado en relación con los expedientes de regulación de empleo.

Desplazamiento o traslado temporal. Límites

La empresa podrá efectuar desplazamientos temporales que exijan que los trabajadores/as residan en población distinta de su domicilio cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o contrataciones referidas a la actividad empresarial que lo justifiquen.

El desplazamiento debe ser inferior a un periodo de doce meses.

Las empresas deberán abonar, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. En el caso de desplazamiento superior a tres meses:

- a) El trabajador/a deberá ser informado del desplazamiento con una antelación mínima de cinco días laborables a la fecha de su efectividad.
- b) El trabajador/a tiene derecho a un permiso de cuatro días labora-

bles en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje. Los gastos derivados de este permiso correrán a cargo exclusivo de la empresa.

c) Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años excedan de doce meses tendrán a todos los efectos la consideración de traslado definitivo.

ATENCIÓN! Tanto en los traslados definitivos (individuales o colectivos) como en los desplazamientos temporales, el trabajador tiene derecho a impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente (sin perjuicio de que se lleve a cabo el traslado mientras se decida la impugnación) cuando se considere que las causas alegadas por la empresa no están suficientemente justificadas. Todo ello en el plazo de 20 días a contar desde el día siguiente a la notificación de la decisión empresarial.

Igualmente el trabajador o trabajadora podrá optar (antes de la fecha en que deba incorporarse al nuevo centro de trabajo) por extinguir su contrato de trabajo con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de doce mensualidades.

Si uno de los cónyuges ha de cambiar de residencia como consecuencia de un traslado empresarial, el otro cónyuge, si es trabajador de la misma empresa, tiene derecho al traslado a la misma localidad, si hay puesto de trabajo.

Derechos de la mujer víctima de la violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad de su residencia, para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, tiene derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa está obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes.

El traslado o el cambio de domicilio tendrá una duración inicial de 6 meses, y la empresa tiene la obligación de reservar a la trabajadora el mismo puesto de trabajo.

Pasados estos 6 meses, la trabajadora podrá optar entre volver a su puesto de trabajo anterior o quedarse en el nuevo; si opta por el nuevo puesto de trabajo, la empresa no está obligada a mantener la reserva del antiguo puesto.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (art. 41 del ET)



Tienen la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Límites a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

- La dirección de la empresa no podrá modificar las condiciones de trabajo si no existen probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- La modificación deberá contribuir a mejorar la situación de la empresa a través de una organización más adecuada de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.
- Debe ser notificada por la empresa al trabajador/a con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.
- Debe ser notificada por la empresa a la representación legal de los trabajadores con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

- En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.
- Se distinguen dos casos en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo: las colectivas y las individuales.

— Se consideran de carácter **individual** aquellas condiciones de trabajo de las que disfruta el trabajador a título individual y, en todo caso, aquellas referidas al horario de trabajo y funciones cuando, en un periodo de 90 días no alcancen los umbrales siguientes:

- a) A menos de 10 trabajadores/as en empresas que ocupen a menos de 100.
- b) A menos del 10% del número de trabajadores/as de las empresas que ocupen entre 100 y 300.
- c) A menos de 30 trabajadores en las empresas que ocupen a 300 o más.

El trabajador o trabajadora puede impugnar la decisión empresarial ante el Juzgado de lo Social en un plazo de 20 días, a contar desde la notificación de la decisión.

Si la modificación se refiere a jornada, horario o régimen de trabajo a turnos, aunque esté justificada, el trabajador o trabajadora puede optar por extinguir su contrato con una indemnización de 20 días por año, con un máximo de nueve mensualidades.

— Se consideran **colectivas** las condiciones de trabajo reconocidas en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por los trabajadores en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. En este caso se exige, con carácter previo, un periodo de consultas, de duración no superior a 15 días con la representación de los trabajadores. Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, la representación de los trabajadores podrá impugnarlo ante la jurisdicción laboral mediante el procedimiento de conflicto colectivo.

ATENCIÓN! La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.



Contratación y subcontratación de obra o servicio

Por contrata o subcontrata entendemos el hecho de que un empresario principal, en lugar de realizar determinadas tareas o fases de la producción con sus propios medios y trabajadores, lo encarga hacer a otras empresas que tienen sus trabajadores, ya sea en el centro de trabajo de estas empresas auxiliares, ya sea en el mismo centro de trabajo de la empresa principal.

Esta posibilidad empresarial es legal, sea cual sea el trabajo o la fase de producción, y aunque sea el trabajo fundamental de la empresa principal. La única limitación a esta contratación y/o subcontratación es la cesión ilegal de trabajadores, de lo que hablaremos seguidamente.

Cuando se produce una contrata o subcontrata, si la empresa auxiliar realiza una tarea o fase del proceso de producción de la principal que constituye el trabajo esencial de la empresa principal (la propia actividad), las dos empresas responderán solidariamente de las obligaciones que la empresa auxiliar tiene con sus trabajadores/as.

Los trabajadores/as de la empresa auxiliar deben ser informados por su empresario, por escrito, de cuál es la empresa principal de que se trata, de su domicilio y de su identificación fiscal.

La empresa principal debe informar a los representantes de sus trabajadores y trabajadoras sobre:

- Nombre, domicilio, número de identificación fiscal de la empresa auxiliar.
- El objeto y la duración de la contrata o subcontrata.
- El lugar donde se trabajará.

- El número de trabajadores y trabajadoras de la contrata o sub-contrata.
- Las medidas previstas en materia de coordinación y prevención de riesgos.

Si los trabajadores/as de la empresa auxiliar trabajan en el centro de trabajo de la empresa principal, también es obligatorio que la empresa principal tenga a disposición de los representantes de los trabajadores un libro de registro donde consten todos los datos descritos anteriormente.

Si los trabajadores/as de la empresa auxiliar no tienen representantes legales, se podrán dirigir a los representantes de los trabajadores de la empresa principal por aquellas cuestiones relativas a la realización de la actividad laboral, pero no para reclamar contra la empresa auxiliar.

Si los trabajadores/as de la empresa auxiliar trabajan en el centro de trabajo de la empresa principal, los representantes de los trabajadores/as de la empresa principal y de la empresa auxiliar podrán reunirse conjuntamente, y los representantes de los trabajadores/as de la empresa auxiliar pueden utilizar, para sus reuniones, los locales sindicales de la empresa principal.

Cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras

Según el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, sólo las empresas de trabajo temporal (ETT) pueden contratar trabajadores y trabajadoras para cederlos a otra empresa.

Se consideran ilegal la cesión de trabajadores y trabajadoras cuando:

- La relación entre las dos empresas consiste exclusivamente en ceder trabajadores/as.
- La empresa que cede los trabajadores/as no tiene actividad empresarial propia, ni organización empresarial estable.
- La empresa que cede los trabajadores/as no tiene los medios necesarios para realizar la actividad.

- La empresa que cede los trabajadores/as no realiza las funciones de empresario en relación con sus trabajadores/as.

Si se produce cesión ilegal de trabajadores/as, las dos empresas son responsables solidarias de las obligaciones con los trabajadores/as y la Seguridad Social, y los trabajadores/as tienen derecho a escoger en que empresa quieren ser fijos de plantilla.

Sucesión de empresa y subrogación empresarial

El artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores establece que el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no supone la extinción del contrato de trabajo y la nueva empresa debe reconocer a los trabajadores y trabajadoras sus derechos.

Cuando se produce esta situación, las dos empresas responden solidariamente durante tres años de las obligaciones con los trabajadores anteriores al cambio de empresa.

Si no hay un pacto que diga lo contrario, a los trabajadores que han pasado de una empresa a otra se les continúa aplicando su convenio colectivo, hasta que finalice la vigencia de éste o hasta la entrada en vigor del nuevo convenio aplicable a la empresa a la que se ha integrado.

Si la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva autónoma conserva su autonomía, aunque se integre en la otra empresa, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras lo continuarán siendo.

Las dos empresas deben informar, antes de que se produzca, a los representantes de sus trabajadores/as sobre:

- La fecha prevista del cambio de empresa.
- Los motivos del cambio.

- Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores y trabajadoras.
- Las medidas previstas que afecten a los trabajadores. En este caso, las empresas deben abrir un periodo de consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.



¿DÓNDE SE REGULAN LOS DERECHOS EN MATERIA DE FORMACIÓN?

En la Constitución

En la Constitución, por un lado, se expresa que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y la readaptación profesional (capítulo III, título 1, art. 40.2) y, por otro lado, se reconoce el derecho a la promoción a través del trabajo (art. 35.1).

En el Estatuto de los Trabajadores

Art. 4.2 b). El derecho a la promoción y la formación profesional en el trabajo.

Art. 11. Contratos formativos: contratos en prácticas y contrato para la formación (RD 2317/93, leyes 63/97 y 43/2006 y RD 488/98).

Art. 19.4. Obligación del empresario a facilitar formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud laboral (a los nuevos trabajadores, por cambios tecnológicos, cambios de puesto...). El trabajador deberá asistir y realizar las prácticas cuando se celebre en horario de trabajo o bien se descuenten de su jornada laboral.

Art. 21.4. En el caso de que el trabajador/a reciba una formación específica a cargo de la empresa, se puede pactar la obligación de su permanencia en la empresa hasta un máximo de dos años.

Art. 23. Derechos destinados a permitir compatibilizar estudios y trabajo, que se pactarán en los convenios colectivos:

— Derecho a disfrutar de los permisos necesarios para presentarse a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

— Derecho a adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Art. 46.3. En periodos de excedencia para atender al cuidado de hijos, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Art. 52 b). Se establece la posibilidad de que las empresas ofrezcan cursos de reconversión o perfeccionamiento profesional cuando, por modificaciones técnicas en el puesto de trabajo, el trabajador no se adapte y vaya a ser despedido.

Art. 64.1 (1.3.c). «Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre (...) planes de formación profesional de la empresa.»

En los acuerdos nacionales de formación continua (ANFC) y de formación para el empleo

Desde el año 1992 se han firmado cuatro Acuerdos a nivel estatal. Tres de formación continua y uno de formación para el empleo:

1992: Acuerdo nacional de formación continua y Acuerdo tripartito. Vigencia desde 1992 hasta 1996 (firmado por CEOE, CEPYME, CCOO, UGT y CIG).

1996: 2º Acuerdo nacional de formación continua y Acuerdo de bases sobre la política de formación profesional.

2000: 3º Acuerdo nacional de formación continua. 19 de diciembre de 2000.

2006: 4º Acuerdo nacional para la formación por el empleo, de 7 de febrero de 2006. Este Acuerdo sigue vigente hasta diciembre de 2014, por las prórrogas sucesivas que se han producido.

La formación para el empleo¹

¿Qué es la formación continua?

Es el conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas, los trabajadores/as o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores/as ocupados.

La formación para el empleo es el conjunto de acciones formativas dirigidas a:

- Mejora de competencias y cualificaciones.
- Recualificación de los trabajadores y trabajadoras en activo, prioritariamente para las que están ocupadas

Facilita:

- La adaptación permanente a la evolución de las profesiones y de los requerimientos y perfil profesional de los puestos de trabajo.
- La promoción profesional y social, para evitar el estancamiento en la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, así como mejorar su situación.
- La prevención ante posibles reestructuraciones económicas y/o tecnológicas de las empresas.

¹ La denominación de “formación continua” se utiliza en el argot de las diversas entidades, pero ya no existe tal concepto en la normativa que la regula desde el año 2006 en el que se firmó el IV Acuerdo Nacional de Formación para el empleo. Ahora la denominación correcta es “formación profesional para el empleo”, la cual va dirigida prioritariamente a las personas ocupadas.

Beneficios de la formación para el empleo

Empresa

- Adaptarse a los cambios del mercado y del entorno.
- Alcanzar mayor nivel de competitividad, productividad, rentabilidad y calidad, y fidelizar así a sus clientes.
- Disponer en los puestos de trabajo de personas competentes e integradas en la cultura de la empresa y equipos de trabajo.
- Consolidar y transmitir la cultura y los objetivos de la empresa, siempre que los programas incluyan una reflexión sobre la empresa, sus retos y sus posibilidades de desarrollo.
- Potenciar las vías informales de comunicación: reunir a personas en acciones formativas permite el tratamiento informal de problemáticas comunes y un mayor rendimiento mutuo.

Trabajadores y trabajadoras

- Desarrollo personal y profesional: promoción, estatus, salario y aumento de sus expectativas de mejora tanto dentro como fuera de la empresa.
- Conocimiento de nuevas tecnologías y formas de trabajar para mantener y conservar el puesto de trabajo.
- Adquisición de nuevos conocimientos, destrezas y habilidades.
- Reorientación de la profesionalidad, enriquecimiento cultural y personal y sentimiento de satisfacción con el trabajo.
- Reconocimiento (ser valorado, escuchado, etc.).
- Participación en la empresa: aportar ideas, mejorar procesos...
- Integración en el equipo, departamento, empresa...

PERMISOS RETRIBUIDOS (art. 37.3 del ET)



- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si hay desplazamiento, el permiso será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se tengan que realizar dentro de la jornada de trabajo.
- Los trabajadores y las trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple. Se puede substituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada normal con la misma finalidad, o acumular (una hora diaria) en jornadas completas, de acuerdo con lo que diga el convenio colectivo o por medio de un acuerdo individual con la empresa. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre si los dos trabajan.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Quien, por razones de guarda legal, tenga bajo su atención directa a alguna persona menor de ocho años o a una persona disminuida física o psíquica que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada laboral.
- Tiene el mismo derecho quien necesite encargarse de la atención directa de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no ejerza actividad retribuida.
- Si dos trabajadores/ o más de la misma empresa tuvieran el mismo derecho derivado de la misma persona (hijo o hija, familiar, etc.) la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponden al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora ha de preavisar a la empresa con 15 días de antelación cuando se quiera reincorporar a su jornada ordinaria.
- Las discrepancias entre empresa y trabajador/a se han de plantear ante el Juzgado de lo Social.
- Si durante la reducción de jornada y la proporcional reducción de sueldo el trabajador o trabajadora es despedido, se tiene derecho a cobrar la indemnización por despido que corresponda en la cuantía

que le correspondería a jornada entera, y las prestaciones de paro serán también en la cuantía correspondiente a la cotización por jornada entera.

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de jornada con la proporcional reducción del sueldo o a la reordenación del tiempo de trabajo, con adaptación del horario, aplicación de horario flexible u otras formas que se puedan utilizar.



El art. 46 del Estatuto de los Trabajadores divide las excedencias en voluntarias y forzosas y para cuidar familiares.

La **excedencia forzosa** se incluye en el art. 45.1 k), en el 48.1 y, fundamentalmente, en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores. Las notas más características de una excedencia forzosa son el reingreso automático y el cómputo de la antigüedad. Para tener derecho al disfrute de la excedencia forzosa, es preciso la existencia de alguna de las causas previstas legalmente: ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo, ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio, hasta un máximo de tres años de excedencia por cuidado de hijos/as, y un periodo no superior a un año para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Además de las excedencias forzosas previstas en la ley, las partes pueden pactar excedencias forzosas por otras causas, o de una duración superior (para cuidado de familiares).

El art. 46 del Estatuto de los Trabajadores prevé las **excedencias voluntarias**. A pesar de que la excedencia voluntaria no aparece en el art. 45 del ET como una de las causas de suspensión del contrato de trabajo, no cabe duda de que ésta es una situación de suspensión del contrato de trabajo en la que el vínculo contractual se mantiene vivo, aunque debilitado, y el trabajador o trabajadora queda exonerado de prestar su trabajo y el empresario o empresaria de retribuirlo.

A diferencia de la excedencia forzosa, en la voluntaria, el Estatuto de los Trabajadores no dispone la reserva del puesto de trabajo, si bien se

puede pactar la reincorporación automática en los convenios colectivos. No obstante, el trabajador/a tiene un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

Requisitos:

1. Tener una antigüedad en la empresa de al menos un año.
2. El periodo de disfrute de esta situación no puede ser inferior a 4 meses, ni superior a 5 años. Para generar derecho a una nueva excedencia, deben transcurrir, desde la finalización de la última, al menos 4 años.
3. El periodo en que el trabajador o trabajadora se sitúa en excedencia voluntaria no se computa a efectos de antigüedad.

Excedencia para cuidar familiares

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una excedencia de un máximo de 3 años per atender a cada uno de los hijos/as, desde la fecha del nacimiento o de la resolución administrativa o judicial, en caso de adopción o acogimiento.

También tienen derecho a una excedencia de un máximo de 2 años (aunque el convenio colectivo puede establecer una duración superior) para atender a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no se pueda valer por sí mismo, y no tenga una actividad retribuida.

Esta excedencia se puede disfrutar de forma fraccionada; es decir, es posible estar un periodo de excedencia, incorporarse al trabajo y, posteriormente, volver a la situación de excedencia.

Si dos trabajadores/as o más de la misma empresa tuvieran el mismo derecho derivado de la misma persona (hijo o hija, familiar, etc.), la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Si se tiene derecho a una nueva excedencia para cuidar a una persona diferente, el inicio de esta nueva excedencia supondrá la finalización de la anterior.

El periodo de disfrute de esta excedencia computa a efectos de antigüedad, y durante la excedencia se tiene derecho a asistir a los cursos de formación profesional a los que la empresa tiene la obligación de convocar al trabajador/a.

Durante el primer año de excedencia se tiene derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, y en los otros años sólo se tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Si el trabajador o trabajadora forma parte de una familia reconocida oficialmente como numerosa, la reserva del mismo puesto de trabajo lo es por el periodo de 15 o 18 meses, si es familia numerosa general o especial, respectivamente.

EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y A LA SALUD EN EL TRABAJO



La exposición de motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales parte de la idea básica que el art. 40.2 de la Constitución española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principales rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Por otro lado, la necesidad de armonizar las disposiciones legales de los distintos poderes del Estado español con las directivas que en esta materia establece la Unión Europea es otra de las razones fundamentales que ha dado lugar a la promulgación de esta ley, que incorpora a nuestro derecho interno las directivas 92/85 CEE, 94/33 CEE y 91/33 CEE, relativas a la protección de la maternidad, de los jóvenes y las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y por ETT.

En la actualidad podemos afirmar que, con el desarrollo normativo de la ley que se ha llevado a efecto desde 1996 y la transposición en este periodo a la legislación española de numerosas directivas comunitarias referentes a temas de seguridad y salud en el trabajo, podemos afirmar que tenemos en nuestro país un cuerpo normativo en salud laboral similar al del resto de países de la Unión Europea.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) se configura como una referencia legal mínima que puede ser mejorada mediante la negociación colectiva.

La finalidad de la ley es, fundamentalmente, la prevención del riesgo. En este sentido, y según la exposición de motivos de la propia ley, la planificación de la prevención debe realizarse de modo paralelo al diseño del modelo empresarial, y debe someterse a evaluación inicial y a actualizaciones periódicas.

El capítulo III recoge el derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, y un correlativo deber del empresario/a de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales (art. 14). Entre las obligaciones que la ley establece para la empresa, cabe destacar el deber de coordinación que se impone a los empresarios y empresarias que desarrollan su trabajo en un mismo centro, así como el de los que contraten o subcontraten con otros, que deberán vigilar el cumplimiento de los contratistas o subcontratistas de la normativa de prevención.

El capítulo IV regula los servicios de prevención. Todas las empresas deberán dotarse obligatoriamente de un servicio de prevención. El empresario/a podrá designar uno o varios trabajadores/as para ocuparse de dicha actividad, constituir un servicio de prevención propio o concertar dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa. En las empresas de menos de diez trabajadores/as el empresario/a podrá asumir personalmente dichas funciones si cumple una serie de requisitos recogidos en dicho capítulo. Todo lo referente a estos servicios se desarrolla en el Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero modificado por el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo.

En el capítulo V se regula el derecho de consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras (art. 34). También la figura del delegado o delegada de prevención, que debe ser un representante legal de los trabajadores/as, y los comités de seguridad y salud, que son un órgano paritario de empresarios/as y representantes de trabajadores/as.

En el capítulo VI se establecen las obligaciones básicas que afectan a fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos y útiles de trabajo, en cuanto a su seguridad para el manejo de los mismos por los trabajadores/as.

En el capítulo VII se recogen las responsabilidades administrativas,

penales o civiles en las que puede incurrir un empresario como consecuencia de los incumplimientos de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Al mismo tiempo, todas estas cuestiones se recogen en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, publicada en el BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, en su **artículo 35**, apartado 2, dice:

«En las empresas de hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores/as habrá un delegado/a de prevención, que será elegido por y entre los delegados/as de personal.» Si la empresa tiene más de 50 trabajadores, el número de delegados y delegadas de prevención dependerá del número de trabajadores de la plantilla.

A su vez, el **artículo 36** da las siguientes competencias y facultades a los delegados de prevención:

- a) «Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a las que se refiere el art. 33 de la ley.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.»

Asimismo, en este artículo se determina lo siguiente:

«En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del art. 38 de esta ley, no cuenten con comités de seguridad y salud, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto (50

trabajadores), las competencias atribuidas a aquél en la presente ley serán ejercidas por los delegados de prevención.»

Por otra parte, la ley, en su **artículo 37**, recoge lo referente a las garantías y al secreto profesional de los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores, y que el tiempo utilizado para el desempeño de sus funciones está dentro del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, se considera como tiempo de trabajo efectivo, no imputable a las horas sindicales, el correspondiente a:

- Reuniones del comité paritario de seguridad y salud.
- Reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención.
- Acompañamiento de técnicos en evaluaciones de riesgos, o a los inspectores de trabajo en visitas.
- Investigación sobre daños producidos a la salud de los trabajadores, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- La formación en materia preventiva.

El **artículo 24** de la ley establece la obligación en materia de prevención de riesgos en supuestos de empresas que trabajan compartiendo el mismo espacio físico; estas obligaciones han sido fijadas, de forma detallada, en el Real Decreto 171/2004.

El **art. 25** de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, establece la obligación del empresario de garantizar de manera específica la protección de los trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, incluidos los que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, y que se han de tener en cuenta estos aspectos a la hora de efectuar la evaluación de riesgos, con la finalidad de adoptar las medidas de prevención y protección necesarias para impedir que sean empleados en puestos de trabajo que puedan poner en peligro su salud o la de otros trabajadores/as.

Asimismo, este artículo establece la obligación de prevenir los riesgos que puedan incidir en las «funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras», tanto en los aspectos de fertilidad como del desarrollo de la descendencia.

La evaluación de los riesgos laborales deberá incluir (**art. 26**) las situaciones de embarazo y parto reciente, evitando la exposición a agentes o condiciones que puedan influir negativamente en la salud del feto o de la trabajadora, pudiendo en estos casos relevar a la trabajadora afectada del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

Cuando no resulte posible la adaptación del puesto de trabajo a las condiciones necesarias de salubridad, en los supuestos de embarazo o parto reciente, y si ello pudiera influir negativamente en el estado de salud de la trabajadora o del feto y así se acredite mediante certificado del médico de la Seguridad Social que la asista, «la trabajadora deberá ocupar un puesto de trabajo o ejercer una función diferente, compatible con su estado».

El empresario o empresaria ha de consultar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras la relación de puestos exentos de riesgos.

Las medidas contenidas en este artículo serán aplicables en el periodo de lactancia. Inicialmente, se reconoce el derecho de las embarazadas a ausentarse con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y preparación del parto, previo aviso y con justificación.

El **artículo 27** prevé la incorporación al trabajo de menores de 18 años, a efectos de la evaluación de riesgos. Ellos mismos o sus padres o tutores deben estar informados de los riesgos existentes y de las medidas adoptadas para su protección.

El **artículo 21** establece, en primer lugar, las obligaciones del empresario ante la existencia de un riesgo grave o inminente:

- a) Informar del riesgo con rapidez y de las medidas que hay que adoptar.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que,

en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores/as puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, sin que pueda exigirse la reanudación de la actividad mientras persista el peligro.

- c) Disponer lo necesario para que el trabajador/a que no pueda ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente, esté en condiciones y cuente con los medios para evitar el peligro.

En el apartado 2 de este artículo, se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su seguridad. En caso de riesgo grave e inminente, si el empresario no adopta o no permite adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud de los trabajadores afectados, los representantes legales de éstos podrán acordar por mayoría de sus miembros la paralización de la actividad, y deberán notificar de manera inmediata el acuerdo a la empresa y a la autoridad laboral, que ratificará o anulará la medida en 24 horas. Este acuerdo podrá también ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención, cuando no sea posible reunir con urgencia al órgano de representación legal de los trabajadores.

La ley garantiza que los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno como consecuencia de la adopción de las medidas señaladas, salvo que actuasen con mala fe o negligencia grave.

Por otro lado, el artículo 29 de la ley recoge las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, y que el incumplimiento de dichas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

PRESTACIÓN / SUBSIDIO DE DESEMPLEO



PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

Prestaciones contributives

Derecho: lo tienen todos los trabajadores/as con 360 o más días de cotización que sean despedidos de manera procedente o improcedente, por causas objetivas, por finalización de contrato, resolución de periodo de prueba o resolución del contrato por no aceptación de movilidad geográfica o modificación de condiciones de trabajo y por expediente de empleo (de reducción de jornada, de suspensión de contrato o de extinción de contrata) y per decisión de la mujer trabajadora que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de su condición de víctima de violencia de género.

Pérdida de derecho: se pierde por jubilación, por reconocimiento de pensión por invalidez, por rechazo de oferta de empleo adecuada, acciones de formación, etc., excepto si hay causas justificadas, o por infracción/sanción de orden social (por ejemplo realizar trabajo remunerado sin estar de alta en la Seguridad Social).

Duración y cuantía del derecho

Período de cotización	Derecho a prestación	Cuantía
Desde 360 hasta a 539 días	120 días	70% base reguladora
Desde 540 hasta a 719 días	180 días	70% base reguladora
Desde 720 hasta a 899 días	240 días	60% base reguladora
Desde 900 hasta a 1.079 días	300 días	60% base reguladora
Desde 1.080 hasta a 1.259 días	360 días	60% base reguladora
Desde 1.260 hasta a 1.439 días	420 días	60% base reguladora
Desde 1.440 hasta a 1.619 días	480 días	60% base reguladora
Desde 1.620 hasta a 1.799 días	540 días	60% base reguladora
Desde 1.800 hasta a 1.979 días	600 días	60% base reguladora
Desde 1.980 hasta a 2.159 días	660 días	60% base reguladora
Desde 2.160 en adelante	720 días	60% base reguladora

Límites en todos los casos

MÍNIMOS

■ Sin hijos/as	80% SMI
■ Con hijos/as	107% SMI

MÀXIMOS

■ Soltero sin hijos/as	175% SMI
■ Cónyuge a cargo o 1 hijo/a	200% SMI
■ Con dos hijos/as	225% SMI

Subsidio de desempleo

Beneficiarios: personas paradas inscritas durante un mínimo de un mes, que no tengan otras rentas que superen el 75% del SMI mensual, excluida la parte proporcional de las pagas extras, y que:

- Hayan agotado el seguro de desempleo y tengan responsabilidades familiares.
- Hayan agotado el seguro de desempleo y sean mayores de 45 años.
- Sean emigrantes retornados, que hayan trabajado 12 meses en los últimos 6 años en países que no formen parte del Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección de paro.
- Hayan sido liberados de prisión y no tengan derecho a la prestación de paro, siempre que la privación de libertad haya sido superior a 6 meses.
- Hayan sido declarados plenamente capaces o inválidos en grado parcial, como consecuencia de un expediente de revisión.

Más beneficiarios: personas paradas inscritas que no tengan otras rentas que superen el 75% del SMI mensual, excluida la parte proporcional de las pagas extras, y que no tengan derecho a la prestación contributiva, porque no tienen el período mínimo de cotización, siempre que:

- Sin tener derecho a seguro de desempleo, tengan responsabilidades familiares y hayan cotizado al menos 3 meses.
- Sin tener derecho a seguro de desempleo ni responsabilidades familiares, hayan cotizado al menos 6 meses.

Más beneficiarios: trabajadores/as parados que tengan más de 52 años, aunque no tengan responsabilidades familiares, estén incluidos en alguno de los supuestos anteriores, hayan cotizado al menos 6 años por desocupación en su vida laboral y acrediten derecho a pensión en edad de jubilación.

Més beneficiaris:

- Personas paradas mayores de 45 años cuando hayan agotado una prestación contributiva de paro de 720 días, que no tengan otras rentas que superen el 75% del SMI mensual, excluida la parte proporcional de las pagas extras.
- Parados, trabajadores/as fijos discontinuos, que hayan agotado una prestación contributiva de cualquier duración, mayores de 45 años, y que hayan cotizado como fijos discontinuos durante 9 años.

Caso, periodo de subsidio y cuantía

En general, el subsidio es durante 6 meses, con prórroga hasta un máximo de 18 meses, y con la cuantía del 80% del IPREM (indicador público de rentas múltiples).

SUBSIDIO DE DESEMPLEO

CASO	PERÍODO DE SUBSIDIO	CUANTIA
<p>Personas paradas, con los requisitos generales, y que hayan agotado la prestación de paro y tengan responsabilidades familiares, pero sean mayores de 45 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ + de 45 años, que hayan agotado la prestación de paro, al menos 120 días; ✓ + de 45 años, que hayan agotado la prestación de paro, al menos 180 días; ✓ - de 45 años, que hayan agotado la prestación de paro, al menos 180 días. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 6 meses, con prórroga de hasta 24 meses como máx. ✓ 6 meses, con prórroga de hasta 30 meses como máx. ✓ 6 meses, improrrogables. 	80% del IPREM
<p>Personas paradas inscritas que no tengan otras rentas que superen el 75% del SMI mensual, excluida la parte proporcional de las pagas extras, y que no tengan derecho a la prestación contributiva, por no tener el periodo mínimo de cotización, siempre que se encuentren en la siguiente situación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Amb responsabilitats familiars. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 3 meses de cotización, 3 meses de subsidio. ✓ 4 meses de cotización, 4 meses de subsidio. ✓ 5 meses de cotización, 5 meses de subsidio. ✓ 6 meses de cotización o más, 21 meses de subsidio. <p>Si el subsidio tiene una duración de 21 meses, se reconocerá por un periodo de 6 meses, prorrogables hasta agotar su duración máxima.</p>	80% del IPREM
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sin responsabilidades familiares y que tengan menos de 2 meses de cotización. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 6 meses, improrrogables. 	
<p>Trabajadores/as parados que tengan más de 52 años, aunque no tengan responsabilidades familiares, que estén incluidos en los supuestos anteriores, hayan cotizado al menos 6 años por desempleo en su vida laboral y acrediten derecho a pensión en edad de jubilación.</p>	<p>Durante el tiempo necesario para llegar a la edad ordinaria de jubilación.</p>	<p>80% del IPREM, pero durante los 6 primeros meses:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 80% del IPREM, si el beneficiario tiene uno o ningún familiar a su cargo. ✓ 107% del IPREM, si el beneficiario tiene dos familiares a su cargo. ✓ 133% del IPREM, si el beneficiario tiene tres familiares o más a su cargo.
<p>Personas paradas mayores de 45 años cuando hayan agotado la prestación contributiva de paro en 720 días, que no tengan otras rentas que superen el 75% del SMI mensual excluida la parte proporcional de las pagas extras.</p>	6 meses.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 80% del IPREM, si el beneficiario tiene uno o ningún familiar a su cargo. ✓ 107% del IPREM, si el beneficiario tiene dos familiares a su cargo. ✓ 133% del IPREM, si el beneficiario tiene tres familiares o más a su cargo.
<p>Parados, trabajadores fijos discontinuos, que hayan agotado una prestación contributiva de cualquier duración, mayores de 45 años, y que hayan cotizado como fijos discontinuos 9 años.</p>	<p>El mismo tiempo que el número de meses cotizados el año anterior a la solicitud.</p>	80% del IPREM.

DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA. LAS ELECCIONES SINDICALES



En la elección del comité de empresa participan todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, mediante las elecciones sindicales.

¿Quiénes pueden promover las elecciones sindicales?

- Las organizaciones sindicales más representativas.
- Las organizaciones sindicales que cuentan con un mínimo del 10% de representantes de la empresa.
- Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

El papel de los delegados y delegadas de personal

Los delegados/as de personal ejercerán la representatividad de los trabajadores ante el empresario en materia de adopción de acuerdos con la empresa, negociación colectiva, planteamiento de conflictos colectivos, etc.

Permisos retribuidos para el ejercicio de sus funciones (crédito horario)

Los representantes de los trabajadores tienen permiso retribuido para desarrollar las funciones atribuidas como consecuencia del cargo representativo que ostentan de acuerdo con la siguiente tabla:

• Hasta 50 trabajadores	<u>15 horas mensuales.</u>
• De 101 a 250 trabajadores	<u>20 horas mensuales.</u>
• De 251 a 500 trabajadores	<u>30 horas mensuales.</u>
• De 501 a 750 trabajadores	<u>35 horas mensuales.</u>

Este crédito horario podrá acumularse en uno o varios delegados de personal o miembros del comité de empresa y tendrá una retribución igual a las horas efectivamente trabajadas.

Promoción de elecciones sindicales

Pueden promoverlas los sujetos legitimados para la promoción del proceso electoral (art. 67.1 del ET).

Ámbito y forma de la elección

El ámbito es el centro de trabajo y la forma de elección es por votación entre los trabajadores (art. 69 del ET).

Inicio del proceso legal

El proceso empieza como mínimo 30 días después del registro del preaviso de elecciones sindicales en la Oficina Pública de Registro (art. 74 del ET).

Constitución de la mesa electoral

Constituyen la mesa el trabajador más antiguo (presidente), el de mayor edad (vocal) y el de menor edad (secretario), todos ellos de la empresa o centro de trabajo en el que se va a producir la elección (art. 73 del ET).

El censo electoral (número de representantes)

El censo electoral será el documento que acredite el número de trabajadores con derecho a voto (art. 74.3. ET) y del que se desprenderán el número de representantes legales a elegir de acuerdo con la siguiente escala (art. 62 y 63 del ET):

De 6 a 30 trabajadores/as: 1 delegado/a.

De 31 a 49 trabajadores/as: 3 delegados/as.
(en ambos casos por elección individual).

De 50 a 100 trabajadores/as: 5 representantes elegidos en el comité de empresa en lista cerrada y con sistema proporcional.

De 101 a 250 trabajadores/as: 9 representantes elegidos en el comité de empresa.

Representación legal de los trabajadores

Delegados de personal y comités de empresa

Garantías individuales

- Informe en caso de sanción grave o muy grave.
- Prioridad de permanencia en la empresa en despidos colectivos.
- No ser despedido durante el mandato y el año siguiente a éste por el ejercicio de su actividad.
- Expresar sus opiniones y distribuir publicaciones en jornada de trabajo.

Derechos colectivos

- Disponer de espacios para las informaciones escritas.
- Tener información económica trimestral y conocimiento de balance y memoria de la empresa.
- Emitir informe sobre la reestructuración de empleo, traslado de instalaciones, reducción de jornadas, planes de formación, fusiones, absorciones o implantaciones, o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- Conocer los modelos de los contratos de trabajo y recibir una copia básica de los escritos.
- Ser informado de las sanciones por faltas muy graves a los trabajadores.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de salud laboral y seguridad social.
- Vigilar la no discriminación de los trabajadores en sus condiciones de trabajo por razones no profesionales de sexo, edad, raza, etc.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

