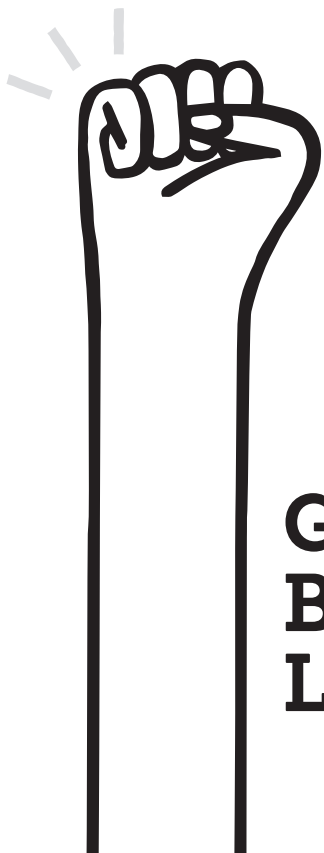


GUÍA BÁSICA LABORAL

(incluye el Estatuto de los Trabajadores)



El poder de canviar-ho tot



GUÍA BÁSICA LABORAL

Barcelona, març del 2023

Edita:

Comissió Obrera Nacional de Catalunya
Secretaria de Comunicació de CCOO de Catalunya
Via Laietana, 16, 5a planta, Barcelona
comunicacio@ccoo.cat

Disseny: Ana Segura Cintas

Impressió: Impressió: Microvolare - Imprenta Pagès

Dipòsit legal: B 15770-2019

Amb la col·laboració de:



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Empresa
i Treball**

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 22.900 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 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 su representación legal.

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, febrero de 2023

Comissió Obrera Nacional de Catalunya

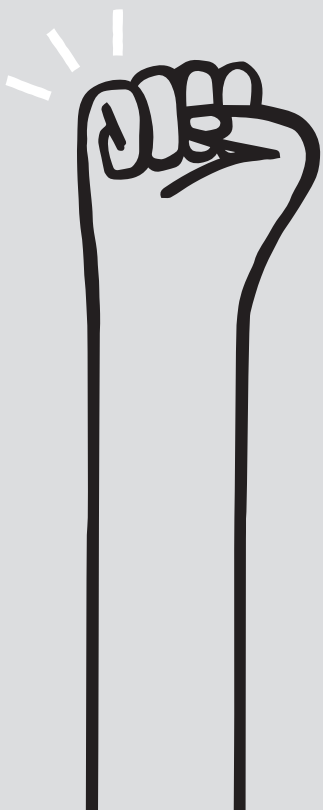
ATENCIÓN

Hay que tener en cuenta que esta 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, es necesario consultar también los convenios colectivos y los pactos de empresa, que pueden mejorar los derechos que regula el Estatuto de los trabajadores (ET). Ante cualquier duda, consulta con tu delegado o delegada, o acude a los locales de CCOO para recibir el asesoramiento de nuestros asesores y asesoras sindicales o abogados y abogadas.



ÍNDIX

— Requisitos y derechos en el contrato	7
— Trabajo a distancia y teletrabajo (Ley 10/2021)	11
— Discriminaciones y desigualdades por motivo de género	13
— Acoso sexual y LGTBI-fobia	25
— Modalidades más usuales de contratación	29
— Contratos de las empresas de trabajo temporal	49
— Estructura del salario	51
— Suspensión del contrato de trabajo	57
— Suspensiones y permisos por nacimiento, adopción y cuidado de menores (artículos del 48.4 al 48.9 del ET)	59
— Extinción del contrato de trabajo	63
— Suspensiones y extinciones colectivas	65
— Despido disciplinario	79
— Calendario laboral	83
— Tiempo de trabajo	87
— Movilidad	89
— Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 del ET)	95
— Garantías por cambio de empresario o empresaria	99
— Derechos en materia de formación	103
— Permisos retribuidos y reducciones y adaptaciones de jornada por cuidado de familiares (artículo 37.3 del ET)	107
— Excedencias	111
— Derecho a la seguridad y la salud en el trabajo	115
— Prestaciones por desempleo y rentas básicas	121
— Delegados y delegadas de personal y de comités de empresa y sindicales. Las elecciones sindicales	133
— Grados de consanguinidad y afinidad	137





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 período de prueba se ha de fijar por escrito y, excepto lo que pueda establecer el convenio colectivo, en contrato, no podrá superar:
 - Los 6 meses, para los técnicos y técnicas titulados;
 - Los 2 meses para el resto de los trabajadores y trabajadoras, pero puede ser de hasta un máximo de 3 meses en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras.
- Los representantes de los trabajadores y trabajadoras (comités o delegados y delegadas de empresa y sindicales) tienen que recibir una copia básica de cada contrato, así como de sus prórrogas, y deben controlar su adaptación a las normas y denunciar las irregularidades, si las hubiera. La entrega se efectuará en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato. Además, la empresa debe dar de alta en la Seguridad Social a la persona trabajadora. Se puede comprobar el alta mediante el informe de la vida laboral, que se puede pedir a la Seguridad Social, o una copia del trámite que puede entregar la empresa.
- En todo caso, deben constar por escrito: los contratos de formación en alternancia con el trabajo y los de práctica profesional, los contratos a tiempo parcial, los fijos discontinuos, los de relevo, los contratos a domicilio, los de obra o servicio determinado no extinguido, los de cir-

cunstancias de la producción, los de trabajadores y trabajadoras contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y los contratos a tiempo determinado superior a 4 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.

La liquidación

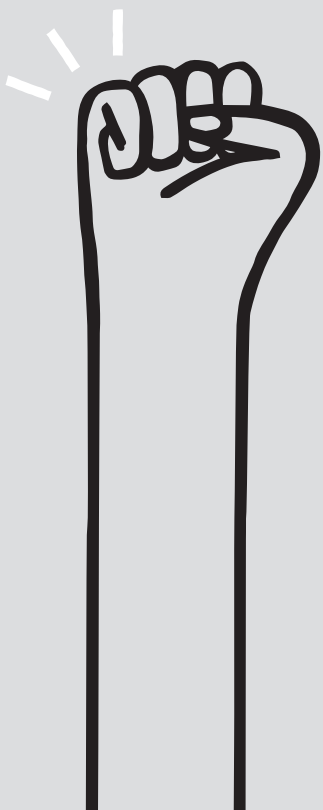
A la finalización del contrato la persona trabajadora tiene derecho a recibir una propuesta de liquidación y puede firmarse que se ha recibido añadiendo no conforme y/o pendiente de revisión. Independientemente de la indemnización que le corresponda, en su caso, el trabajador o trabajadora deberá percibir en su liquidación -recibo de finalización de la relación- el salario y el resto de las cantidades que se le deban, incluyendo la liquidación de las mismas partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones. El delegado o delegada debe asesorar a la persona trabajadora y puede asistir al acto de firma de la liquidación con ella.

Contenidos del contrato

Todo contrato escrito debe reflejar, junto con los datos personales de la persona contratada y los datos de la empresa, incluida la actividad que declara realizar:

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

Además, es necesario informarse sobre las cláusulas adicionales o los anexos, por ejemplo, sobre protección de datos, confidencialidad, prevención de riesgos, cláusulas de no competencia, etc., aparte de las notas de referencias legales y el texto en letra pequeña o muy pequeña.



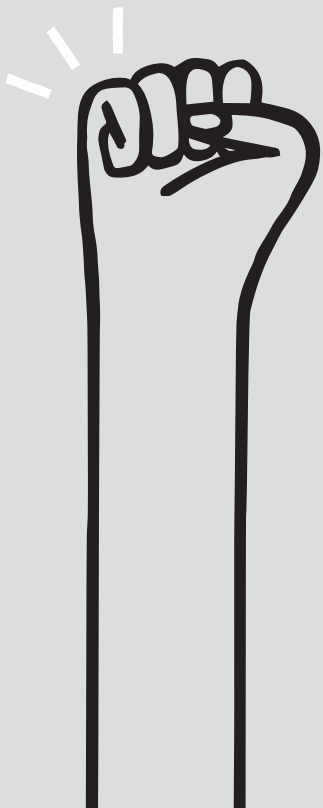
TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO (LEY 10/2021)



El artículo 13 del ET ha sido desarrollado por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (L 10/2021), de la que el teletrabajo es la modalidad realizada con herramientas telemáticas.

El teletrabajo es una de las formas previstas en el artículo 34.8 del ET para que la persona trabajadora pueda adaptar su jornada laboral para conciliar su vida laboral y profesional.

El teletrabajo es voluntario y reversible, debe hacerse obligatoriamente un contrato escrito en el que deben constar todos los aspectos generales de un contrato ordinario así como el sistema de compensaciones y/o aportaciones de equipos y su mantenimiento, registro y flexibilidad de jornada, derechos de privacidad y desconexión digital.



DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES POR MOTIVO DE GÉNERO



El artículo 4.2, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores (ET), establece, como uno de los derechos básicos de los trabajadores y trabajadoras, «[...] 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 diversidades funcionales, físicas o psíquicas, siempre que las personas reúnan las condiciones necesarias para el desempeño del trabajo.

El derecho a la igualdad en el trabajo y la defensa frente al acoso sexual Igualdad y no discriminación en el trabajo entre mujeres y hombres

Con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEDH), 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 la protección de la salud y 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 menos 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 entrada en vigor de la LOIEDH, dejó patente que existe desigualdad de género en el ámbito laboral y que es necesario abordar la lucha contra esta desigualdad a través de acciones y medidas independientemente de que se tenga la obligación o no de disponer de un plan de igualdad. Esto motivó la incorporación obligatoria de los planes de igualdad en las empresas que tuviesen más de 250 personas trabajadoras en plantilla. Asimismo, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público (EBEP), aprobada más tarde que el anterior, extiende la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en todas las administraciones públicas.

En Cataluña encontramos la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (L 17/2015), que es una adaptación de la LOIEDH.

Con el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, se regulan los planes de igualdad y su registro en el REGCON (Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad) (RD 901 /2020).

El Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (RD 902/2020), en vigor desde el 14 de abril de 2021, tiene como finalidad garantizar la transparencia y la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres que realicen trabajos de igual valor. Estos registros

deben permitir a la empresa detectar fácilmente las desigualdades que no estén fundamentadas en razones objetivas.

Prevé la obligación de tener un plan de igualdad en empresas con más de 50 personas trabajadoras. ¿Pero qué es un plan de igualdad? ¿Quién le negocia? ¿Qué duración tiene? ¿Qué debe incluir?

Tal y como define el artículo 46 de la LOIEDH, los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y en eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes deben fijar los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y las prácticas que deben adoptarse para conseguirlos y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Tiene como máximo 4 años de vigencia.

El Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo (RDL 6/2019), introdujo una serie de modificaciones en los planes de igualdad, cuya principal fue ampliar la existencia gradual de la obligación de disponer de plan de igualdad en las empresas con 50 personas trabajadoras o más.

Otro cambio introducido por el RDL 6/2019 fue concretar tanto el diagnóstico, enumerando una serie de materias (proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, la familiar y la laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo), como el plan de igualdad, determinando los elementos que lo han de conformar.

El delegado o delegada sindical, ya sea electo o al amparo de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), es quien se encarga de velar por la igualdad de trato y oportunidades en el marco de la negociación colectiva en una empresa. Las funciones del responsable sindical de igualdad son las siguientes: colaborar con el profesional de igualdad de mujeres y hombres de la empresa, si existe, para promover la igualdad de oportunidades (o, si no existen, directamente con Recursos Humanos); asesorar al conjunto de la representación sindical, la empresa y las personas que trabajan en el centro de trabajo en materia de igualdad; integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las áreas y los niveles de intervención sindical, de organización del trabajo y de negociación colectiva, y velar por el cumplimiento efectivo de las leyes de igualdad y de las leyes contra las violencias machistas en el ámbito de la empresa.

El RD 901/2020, en concordancia con la LOIEDH, enumera de forma muy específica cuáles son los ámbitos de negociación mínimos en un plan de igualdad, que, obligatoriamente, desde marzo de 2022, debe tener cualquier empresa de más de 50 personas trabajadoras.

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los planes de igualdad deben contener el contenido mínimo regulado en el artículo 8.2 del RD 901/2020.

Determinación de las partes que les conciernan.

- a) Ámbito personal, territorial y temporal.
- b) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto de grupo de empresas, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- c) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el RD 902/2020, cuya exigibilidad, según el citado real decreto, será gradual como los planes de igualdad (disposición transitoria séptima de la LOIEDH).
- d) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- e) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- f) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- g) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- h) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- i) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- j) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para resolver las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, siempre que la normativa legal o convencional no obligue su adecuación.

Además del contenido mínimo, el plan de igualdad puede contener medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, y otras no enumeradas en el artículo 46.2 de la LOIEDH, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otros, identificando todos los objetivos y medidas evaluables para cada objetivo fijado a fin de eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Este Real Decreto también establece la obligatoriedad de la participación sindical en todas las comisiones negociadoras tanto si existe representación legal de personas trabajadoras como si no, garantizando la negociación y representación de las plantillas.

COMISIÓN NEGOCIADORA

Sin perjuicio de las previsiones del convenio colectivo que sea de aplicación, la negociación del plan de igualdad y del diagnóstico previo debe llevarla a cabo la representación legal de las personas trabajadoras. En ningún caso se admiten planes negociados por comisiones ad hoc (informales, adjuntas, paralelas...).

Empresas con representación legal de las personas trabajadoras

Se constituirá una comisión negociadora por parte de las personas trabajadoras, comité de empresa, delegados y delegadas de personal o secciones sindicales si las hubiere, que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa. La negociación para grupos de empresa debe regirse por lo que prevé el artículo 87 del ET. Puede elaborarse un plan único, con las especificaciones necesarias para todas las empresas o parte de ellas negociando de acuerdo con el artículo 87 del ET, siempre que lo acuerden las organizaciones legitimadas. Sin embargo, aquellas empresas que no estén incluidas en el plan del grupo deben disponer igualmente de su propio plan de igualdad.

Empresas sin representación legal de las personas trabajadoras.

En estos casos, la Comisión Negociadora está sujeta a las siguientes reglas (artículo 5.3 del RD 901/2020):

- Se compone de un máximo de 6 miembros.
- Está integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del convenio colectivo aplicable.
- La representación sindical debe formarse en proporción a la representatividad de los sindicatos legitimados en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.
- Sin embargo, esta Comisión Negociadora está válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

El período de vigencia o duración de los planes de igualdad, que serán determinados, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a 4 años.

Sobre el registro retributivo y la transparencia salarial. El RD 902/2020 tiene por objeto identificar las discriminaciones directas e indirectas, concretamente las debidas a las valoraciones incorrectas de puestos de trabajo. Esto ocurre cuando, en el ejercicio de trabajos de igual valor, se percibe una retribución inferior sin que pueda justificarse de forma objetiva. Para aplicar el principio de transparencia salarial, este reglamento articula:

- El funcionamiento del registro salarial.
- Las auditorías salariales obligatorias en las empresas que tengan plan de igualdad.
- El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que sea de aplicación.
- El derecho de información de las personas trabajadoras.

Este principio de no discriminación está regulado en el artículo 28 del ET, en el que se establece que un trabajo tiene el mismo valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su ejercicio y las condiciones laborales en las que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Para poder negociar los planes de igualdad, elaborar el registro retributivo y la auditoría retributiva, las administraciones, las patronales y los sindicatos más representativos han acordado y publicado una serie de guías que, como la que se adjunta en el enlace , facilitan la negociación y la orientan de forma clara. Los acuerdos que se contienen son los que debemos exigir que se incorporen y se cumplan en los planes de igualdad.

<https://ja.cat/guia-mesures-plans-igualtat-2021>

CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DESIGUALDAD DE GÉNERO

Brecha de género: disparidad que existe en cualquier área entre mujeres y hombres en cuanto a su nivel de participación, el acceso a los recursos, los derechos, su poder y su influencia, la remuneración y las ganancias.

Brecha salarial: diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres. Se tiene en cuenta para evaluar las desigualdades de género en sus ingresos.

Segregación horizontal: distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado. Se manifiesta en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y en la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente entendidos como masculinos. Se da el caso de que los puestos de trabajo feminizados tienen una remuneración, un reconocimiento y un valor social inferiores.

Segregación vertical: distribución no uniforme de hombres y mujeres en distintos niveles de actividad. Se produce cuando las mujeres se concentran mayoritariamente en puestos de trabajo con niveles menores de responsabilidad, y pone de manifiesto las dificultades que tienen las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente.

Techo de cristal: barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión ya los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización debido a los prejuicios hacia sus capacidades profesionales y los estereotipos de roles de género.

Suelo pegajoso: barrera invisible que se basa en las tareas y cargas que culturalmente se asocian a las mujeres y que impiden el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones que los hombres. Las obligaciones que se imponen a las mujeres desde el ámbito doméstico, a fin de que queden en este espacio, les crean numerosas dificultades para despegarse de ese suelo pegajoso que las atrapa.

Doble presencia: presencia de una misma persona (mujer, habitualmente) en el puesto de trabajo en el que realiza la tarea de asalariada mientras se ocupa también de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado. Conlleva el aumento de las cargas de trabajo asalariado y del trabajo doméstico familiar cuando aparecen de forma simultánea.

Corresponsabilidad: responsabilidad compartida para dar respuesta a las necesidades de cuidado de las personas, a fin de que todas tengan los mismos deberes y derechos en el equilibrio de cuidar y de ser cuidadas.

Desigualdad, discriminación y acoso por razón de orientación sexual: las LGTBI-fobias

En nuestra sociedad existe un conjunto de LGTB-fobias que conllevan palizas, asesinatos, prisión y penas de muerte en algunos países.

Estas fobias también son identificables en nuestro entorno social y se dan también en el mundo laboral. Así se produce discriminación.

- Las personas LGTBIQ+ son rechazadas cuando solicitan un trabajo, son discriminadas en el acceso a la formación y la promoción profesional o son víctimas de despidos no justificados.
- Estas personas son invisibles y no se atreven a salir del armario por miedo a ser discriminadas en la promoción de su carrera profesional.
- Las personas LGTBIQ+ se autoexcluyen de puestos de trabajo en aquellos sectores de producción y empresas que son considerados homófobos o proclives a serlo. Este hecho se produce cuando gays, lesbianas, transexuales o bisexuales ya no acuden a las entrevistas de trabajo porque creen que no aceptarán su candidatura a causa de su orientación sexual, o no se presentan a un concurso para ascender porque parten del mismo razonamiento.
- Las personas LGTBIQ+ son víctimas de actos de acoso homóforo en los que existe una agresión de tipo verbal o físico, o cuando se vulnera su dignidad mediante comportamientos intimidadores, hostiles u ofensivos.
- Las personas LGTBIQ+ no gozan de los mismos permisos que las personas heterosexuales, por ejemplo de paternidad, para el cuidado de la pareja enferma o por muerte o supervivencia, o prestaciones del seguro de vida y de asistencia sanitaria para trabajadores y trabajadoras y sus familiares.
- Las personas LGTBIQ+ son discriminadas por un miedo irracional a transmisiones de enfermedades como el VIH u otras de transmisión sexual.

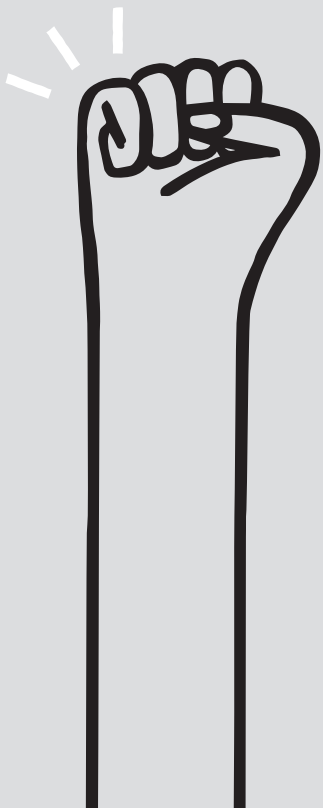
Los comportamientos acosadores constituyen un perjuicio para la salud laboral de las personas trabajadoras, ya se trate de acoso psicológico o físico por parte del empresario o empresaria, de los mandos o de los compañeros y compañeras. Es obligación de la parte empresarial garantizar la salud laboral en la empresa según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Esto implica que los comportamientos de acoso también dan lugar a una problemática de salud de origen laboral. Los comportamientos de acoso por parte de compañeros y compañeras constituyen una

infracción laboral a cargo del acosador que es, en consecuencia, susceptible de sanción por parte del empresario o empresaria por poner de manifiesto su rechazo a este tipo de comportamientos.

Todas las normas jurídicas sobre discriminación, igualdad y acoso (Constitución, ET, normas de la Unión Europea, LPRL) son válidas para hacer frente a las LGTBI-fobias, y esto vale también para los convenios colectivos y acuerdos de empresa y protocolos de acoso laboral y sexual.

Algunos convenios colectivos prevén protocolos específicos y también existen normas específicas para apoyar la acción sindical de la representación sindical en la empresa, hayan nombrado delegado o delegada de igualdad o no.

La Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales, y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia (L 11/2014), el Observatorio contra la Homofobia (<https://och.cat/>) y la guía editada por CCOO de Catalunya (<https://ja.cat/guia-lgtb-ambit-laboral-2013>) son también instrumentos útiles para afrontar situaciones de desigualdad, discriminación y fobias LGTBIQ+





ACOSO SEXUAL Y LGTBI-FOBIA

La LOIEDH, en sus artículos 48.1 y 48.2 establece la obligatoriedad de proteger a las personas trabajadoras de situaciones de acoso sexual mediante la elaboración de un protocolo de acoso y la posterior sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo en todas las empresas, sin excepción.

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, arbi-trando procedimientos específicos de prevención y tramitando las denuncias que se hagan por este motivo y a actuar en caso de detectar o tener conoci-miento de un caso de acoso.

Todas las medidas contra la discriminación y contra el acoso han de ser ne-gociadas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Discriminaciones por motivo de origen

Las personas migrantes tienen los mismos derechos y deberes laborales que los nacionales españoles (incluido el derecho de sindicación). Además de la ley de extranjería y su reglamento, les afectan a todas las normas laborales tengan o no permiso de residencia y trabajo. En este caso, por ejemplo, tienen derecho a demandar por salarios impagados o por despidos y, específicamente, pueden reclamar prestaciones de la Seguridad Social (artículo 36.5 de la ley de extranjería y artículo 1 del Convenio 019 de la OIT).

Discriminación por razón de edad

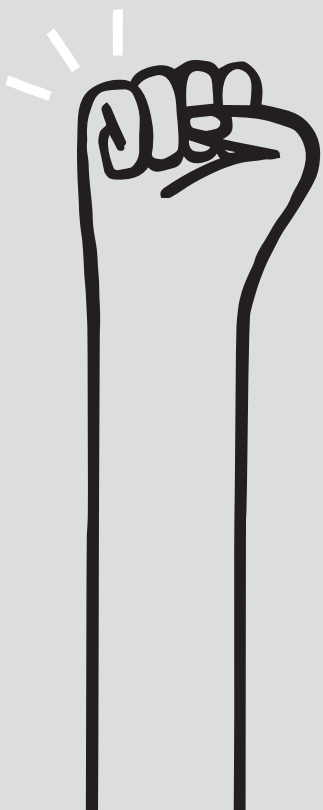
La juventud es uno de los sectores poblacionales, conjuntamente con las mu-jeres y la población migrante, que más sufre la precariedad y la explotación

laboral. En la sociedad está normalizado que la gente joven, sobre todo entre 18 y 25 años, tenga que aceptar condiciones laborales que vulneren sus derechos como trabajadora por su falta de experiencia laboral o formativa. Parece que la precariedad juvenil es una etapa que todo el mundo debe pasar por llegar a la adultez, pero la realidad es la contraria: las personas jóvenes precarias evolucionan a personas adultas precarias. La pobreza no puede ser normalizada por razón de edad y en España tenemos un problema en este sentido.

La precariedad no tiene sólo un efecto negativo en el desarrollo de la persona y sus expectativas de vida y futuro, sino que es una de las principales causas de problemas emocionales y mentales, como el estrés, la ansiedad o la depresión. Asimismo, es también la causante de parte de los accidentes laborales, que, día tras día, causan heridos y fallecidos en los centros de trabajo. Las estadísticas que presentamos desde CCOO en diciembre de 2021 en el informe “Jóvenes y salud laboral. La intervención sindical” mostraron cómo las personas jóvenes tienen más probabilidades de sufrir lesiones graves en el trabajo, en comparación con adultos de mayor edad.

Como sindicato de clase, tenemos como objetivo erradicar estos factores, que agravan la precariedad y nos imposibilitan vivir vidas dignas. Es por ello que la juventud afiliada entre 16 y 35 años, aparte de los comités de empresa y las secciones sindicales, tiene la posibilidad de organizarse en Acció Jove - Joves de CCOO, un espacio de coordinación y organización de la juventud sindicada con el objetivo de dar respuesta a las problemáticas juveniles a partir de su sindicación y, al mismo tiempo, un espacio de visibilización de los jóvenes en el seno del sindicato. Acció Jove se encuentra en las diferentes federaciones y uniones intercomarcales del sindicato, aparte de tener una estructura nacional en la que se coordinan las diferentes estrategias para hacer frente a la precariedad juvenil en los espacios de representación y concertación social, así como en las movilizaciones y huelgas de los distintos sectores.

La precariedad juvenil va mucho más allá del puesto y nuestras condiciones de trabajo; por eso desde CCOO no nos centramos sólo en la parte laboral del problema, sino que analizamos y trabajamos alternativas a la problemática de la emancipación juvenil, desde el acceso a la vivienda o los altos precios de la energía, el transporte y el consumo, hasta el acceso a la educación superior, el ocio no consumista o servicios básicos como el de la salud mental. Actualmente, en España el 80% de las personas jóvenes que tienen entre 18 y 29 años viven en el hogar familiar por imposibilidad de emanciparse. Juventud y precariedad no deberían estar asociadas y la única alternativa a la segunda es la organización sindical.



MODALIDADES MÁS USUALES DE CONTRATACIÓN



Este cuadro no recoge los contratos firmados anteriormente en la reforma laboral de diciembre de 2021 —Real decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (RDL 32/2021)—, que están en vigor hasta su finalización, prevista transitoriamente en este Real Decreto-ley. En estos casos también podemos asesorarte, aunque no se describan en esta guía. Por ejemplo, ya no pueden firmarse contratos de obra y servicio, modalidad que ha sido derogada por esta reforma. Todo contrato con causa falsa —fraude de ley— o que no respete sus requisitos esenciales será susceptible de ser impugnado durante su vigencia o en el plazo máximo de 20 días hábiles desde su finalización formal.

MODALIDAD	FORMALIZACIÓN	DURACIÓN
INDEFINIDO ORDINARIO (1)	Escrito o verbal. Obligatorio por escrito a solicitud de una de las partes.	Indefinida.
<p>FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MODALIDADES DE INDEFINIDO</p> <p>https://ja.cat/sepe-llistado-contratos-indefinido</p> <p>Guia oficial del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) sobre contractes indefinits.</p> <p>N'hi ha més de 15 tipus amb clàusules específiques que van canviant segons les polítiques de foment d'ocupació vigents en cada moment.</p>	Siempre por escrito.	Indefinida.

(1) En el caso de indefinidos adscritos a obras de la construcción, una vez finalizada la obra o unidad de obra y urgentes de prevención y contención para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (RDL 30/2020 de modificación de la Ley 3/2004 de Construcción (L 32/2006) —impulsada por CCOO a través de una iniciativa legislativa popular (ILP)—, podrá producirse la suspensión del contrato o extinción indemnizada del 7% de los salarios devengados.

MODALIDADES MÁS USUALES DE CONTRATACIÓN



DEFINICIÓN Y PECULIARIDADES	INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO O POR DESPIDO
<p>Es el conocido como <i>contrato fijo</i>.</p>	<p>En caso de despido improcedente, 33 días por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades. A los contratos firmados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 les será de aplicación la disposición transitoria undécima del ET: 45 días por año trabajado hasta el 12 de febrero de 2012.</p>
<p>Cada uno de estos tipos de contrato quiere fomentar el empleo estable de colectivos distintos. Los requisitos, incentivos y bonificaciones son variables y la Ley sobre infracciones y sanciones al orden social (LISOS) y las normas concordantes fiscales y de la Seguridad Social regulan las sanciones por incumplimiento, fraude o abuso de este tipo de contratación.</p> <p>Personas con discapacidades físicas o psíquicas en empresas y en centros especiales de empleo, enclaves laborales, paros de larga duración, víctimas de violencia de género, familiar de autónomo o autónoma, mayores de 52 años beneficiarias de subsidios por desempleo, empleadas del hogar, alta dirección, conversión de contratos formativos, conversión de relevo por jubilación avanzada...</p>	<p>Despido por causas objetivas: 20 días por año, con un límite de 12 mensualidades. En caso de declararse la improcedencia, la indemnización será de 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades.</p>

según las modificaciones del Real decreto ley 30/2021, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas (2021), que modifica la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la producción, según los casos: recolocación en otras obras, participación en acciones de formación y recalifica-

MODALIDAD	FORMALIZACIÓN	DURACIÓN
A TIEMPO PARCIAL	Siempre per escrito.	<p>Puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada.</p> <p>Es una variante respecto a la jornada que pueden tener los demás contratos y un fraude en la contratación denunciabile.</p> <p>Puede demandarse si no corresponde a la realidad.</p>
FIJO DISCONTINUO	Siempre por escrito. Debe reflejar la duración, la jornada y la distribución horaria. También la parcialidad si el convenio la prevé.	Indefinida.

MODALIDADES MÁS USUALES DE CONTRATACIÓN



DEFINICIÓN Y PECULIARIDADES	INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO O POR DESPIDO
<p>Se entiende que el contrato es a tiempo parcial cuando se ha acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable. Si en la empresa no existe ningún trabajador o trabajadora comparable a tiempo completo, se considera jornada a tiempo completo la prevista en el convenio colectivo aplicable.</p> <p>Salario y cotizaciones, en relación a la jornada trabajada.</p>	<p>Indemnización: la que sea legalmente procedente en caso de tiempo indefinido a tiempo completo. Será de 12 días por año trabajado en los contratos de obra y servicio vigentes transitoriamente, eventual por circunstancias de la producción y de relevo, firmados a partir del 1 de enero de 2015.</p>
<p>El objeto es la realización de trabajos estacionales, actividades de temporada, intermitentes en períodos ciertos, determinados o indeterminados.</p> <p>Para desajustes temporales de empleo no es adecuado y debe utilizarse el eventual por circunstancias de la producción.</p> <p>Deben ser a tiempo completo salvo acuerdo en el convenio colectivo, si lo justifica la actividad del sector.</p> <p>Puede realizarse la prestación de servicios en ejecución de contratos, mercantiles o administrativos previsibles de que sean parte de la actividad ordinaria de la empresa. Si la contrata genera discontinuidades, los ciclos de actividad generan los llamamientos sin que la contrata finalice.</p> <p>En el caso de los contratos, los convenios colectivos pueden determinar un período máximo de inactividad que debe ser de 3 meses si el convenio no prevé otro plazo. Terminado el plazo, la empresa puede adoptar medidas procedentes coyunturales o definitivas.</p>	<p>Orden de llamada escrita según convenio.</p> <p>Posibilidad para el trabajador o trabajadora de reclamar por despido en caso de no llamamiento, en un plazo de 20 días desde que se sepa la falta de convocatoria.</p>

--	--	--

MODALIDADES MÁS USUALES DE CONTRATACIÓN



Las ETT pueden concertar contratos fijos discontinuos para la cobertura de contratos de puesta a disposición en varias empresas sucesivamente. Estos contratos deben respetar las causas legales de contratación temporal de sustitución o circunstancias de la producción. No pueden realizar contratos por trabajos fijos discontinuos de la empresa principal ni contratos formativos. La persona trabajadora será fija discontinua de la ETT.

Los convenios pueden constituir bolsas sectoriales de empleo, en las que pueden estar inscritas las personas en período de inactividad para favorecer su contratación y formación (serán el colectivo preferente para estas contrataciones y acciones formativas); también pueden establecer un tiempo mínimo de llamada anual y una indemnización al fin de llamada.

Las empresas deben informar a las personas fijas discontinuas y la representación legal de las personas trabajadoras de estas personas de la existencia de vacantes fijas ordinarias para que puedan efectuar solicitudes de conversión voluntaria del contrato.

La empresa informará anual o semestralmente a la representación legal de las personas trabajadoras de las previsiones de llamamiento y las altas efectivas que se produzcan.

La antigüedad se computará por la duración de la relación laboral, incluyendo el tiempo de inactividad y no los servicios efectivamente prestados.

MODALIDAD	FORMALIZACIÓN	DURACIÓN
DE SUBSTITUCIÓN DE PERSONA CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO	Siempre por escrito.	<p>La duración de la reserva de puesto de trabajo o del proceso de selección y hasta 15 días antes del inicio de la reserva.</p> <p>Máximo 3 meses en procesos de selección de personal fijo, ampliables por negociación colectiva.</p>
FORMACIÓN EN ALTERNANZA CON EL TRABAJO	Siempre por escrito. No se puede establecer periodo de prueba.	<p>3 meses mínimo y 2 años máximo, ampliables a 2 más hasta obtener el título.</p> <p>No computan para estos períodos las situaciones de discontinuidad en el trabajo ni las siguientes situaciones de suspensión del contrato: incapacidad temporal, nacimiento o adopción de hijo o hija, guarda pre-adoptiva, incapacidad temporal por riesgo para el embarazo y la lactancia, y violencia de género. Si, finalizado el contrato, la persona sigue trabajando en la empresa, , no se puede establecer un</p>

MODALIDADES MÁS USUALES DE CONTRATACIÓN



DEFINICIÓN Y PECULIARIDADES	INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO O POR DESPIDO
<p>Objetivo: sustitución temporal de trabajadores y trabajadoras con reserva de puesto de trabajo o en cobertura temporal durante un proceso de selección y para complementar jornadas reducidas previstas legal o convencionalmente.</p> <p>Debe constar el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.</p> <p>No es posible en casos de suspensión del contrato-huelga, ERTO ni vacaciones.</p>	<p>No.</p>
<p>El objeto del contrato es compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos de ciclos de formación profesional, universitaria y especialidades formativas incluidas en el catálogo del Sistema Nacional de Empleo (TMS/283/2019).</p> <p>No existe límite de edad, excepto para los niveles 1 y 2 del catálogo (30 años), que no opera para empresas de inserción según la previsión del artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (L 44/2007), y para las escuelas taller, casas de oficios y similares del Real decreto legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de empleo (RDL 3/2015).</p> <p>Se exige un plan formativo individual elaborado por las entidades educativas con la participación de la empresa. La persona contratada contará con dos tutores, uno del centro educativo y uno de la empresa.</p>	

		<p>nuevo período de prueba y todo el tiempo del contrato computa a efectos de antigüedad en la empresa..</p>
--	--	--

MODALIDADES MÁS USUALES DE CONTRATACIÓN



No es posible este contrato si la persona trabajadora ya ha desarrollado el mismo trabajo en la empresa con cualquier otra modalidad de contrato.

Solo se puede firmar un contrato por ciclo formativo o especialidad en la misma empresa.

Pueden firmarse con varias empresas siempre que respondan a diferentes actividades dentro del ciclo o especialidad.

No podrán realizarse horas extraordinarias, salvo por motivos de prevención o reparación de siniestros y daños extraordinarios y urgentes (artículo 35.3 del ET), ni tampoco horas complementarias, si el contrato es a tiempo parcial, ni trabajar por turnos o con nocturnidad .

Excepcionalmente se pueden realizar actividades laborales fuera de jornada si no se pueden desarrollar en aquellos períodos por la naturaleza de las actividades.

El tiempo de trabajo efectivo a compatibilizar con la actividad formativa no podrá exceder de un 65 % y un 85 %, respectivamente, el primer y segundo año, en referencia a la jornada del convenio colectivo aplicable o, en su defecto, hay, la máxima legal.

Salario: el que fije específicamente el convenio que afecta a la empresa, el 65 % y el 85 % de los salarios de convenio de la función desarrollada si no los fija y el 65 % y el 85 % del salario mínimo interprofesional si no existe convenio.

MODALIDAD	FORMALIZACIÓN	DURACIÓN
<p>PARA LA ADQUISICIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL</p>	<p>Siempre por escrito.</p>	<p>6 meses mínimo y 1 año máximo. La negociación colectiva puede fijar su duración dentro de estos límites.</p> <p>En el caso de empresas de inserción, lo que disponga la Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (LO 4/ 2007), según la reglamentación que lo adapte a la duración de los estudios, el grado de discapacidad y las características de las personas.</p>

DE CONTRATOS DE DURCIÓN DETERMINADA O TEMPORAL



DEFINICIÓN Y PECULIARIDADES	INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO O POR DESPIDO
<p>El objeto del contrato es la obtención de práctica profesional relacionada y posterior a la obtención de titulación o certificación de estudios universitarios, de formación profesional de grado medio o superior, enseñanzas equivalentes artísticas y deportivas y certificados de profesionalidad de Ley orgánica 5 /2002, de 19 de junio, de las calificaciones y de la formación profesional (LO 5/2002).</p> <p>Debe concertarse dentro de los 3 años posteriores a la obtención del título habilitante (5, en el caso de persona con discapacidad).</p> <p>No se puede suscribir si ya se ha obtenido práctica profesional por la misma actividad en la empresa por un período superior a 3 meses (se excluyen las prácticas curriculares).</p> <p>La empresa debe elaborar un plan formativo que vincule titulación y actividad profesional. El cómputo del tiempo se interrumpe en caso de incapacidad temporal, nacimiento o adopción de hijo o hija, guarda preadoptiva, riesgo para el embarazo y la lactancia y violencia de género.</p> <p>El salario será el fijado en el convenio y, en defecto de previsión, será el 100 % de la retribución ordinaria de la función desarrollada.</p> <p>No se pueden realizar horas extraordinarias salvo por motivos de prevención o reparación de siniestros y daños extraordinarios y urgentes (artículo 35.3 del ET). El período de prueba no podrá exceder de 1 mes, excepto por convenio colectivo. Si, finalizado el contrato, la persona sigue trabajando en la empresa no se puede establecer un nuevo período de prueba y todo el tiempo del contrato computará a efectos de la antigüedad en la empresa.</p> <p>Al finalizar el contrato, el trabajador tiene derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.</p>	<p>No, en caso de finalización. Las mismas indemnizaciones que en un contrato ordinario, en caso de despido objetivo o improcedente.</p>

MODALIDAD	FORMALIZACIÓN	DURACIÓN
<p>EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN</p>	<p>Siempre por escrito, salvo si la duración es inferior a 4 semanas. Sin embargo, en este caso hay derecho a contrato escrito si se solicita y, en todo caso, es recomendable pedir la acreditación de alta en la Seguridad Social.</p>	<p>Máximo 90 días ampliables hasta 1 año por convenio colectivo. Mientras dure la ejecución de programas del Plan de recuperación, transformación y resiliencia y el Fondo de la Unión Europea</p>

DE CONTRATOS DE DURCIÓN DETERMINADA O TEMPORAL



DEFINICIÓN Y PECULIARIDADES	INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO O POR DESPIDO
<p>Incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad y oscilaciones que comporten desajustes temporales en el empleo. Se incluyen las vacaciones. Se deben justificar las circunstancias que conecten la duración con el incremento de actividad.</p> <p>Se excluyen trabajos en el marco de contratos, subcontratos o concesiones administrativas</p>	<p>12 días por año trabajado en los contratos firmados a partir del 1 de enero del 2015. Ampliables por negociación colectiva.</p>

MODALIDAD	FORMALIZACIÓN	DURACIÓN
DE RELEVO	Siempre per escrito.	Hasta la jubilación del trabajador o trabajadora que reduce su jornada.

DE CONTRATOS DE DURCIÓN DETERMINADA O TEMPORAL



DEFINICIÓN Y PECULIARIDADES		INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
<p>Requisitos:</p> <p>Puede realizarse a jornada completa o a tiempo parcial. En cualquier caso, la duración de la jornada será, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada para el trabajador o trabajadora sustituido que se jubila parcialmente.</p> <p>La reducción del jubilado o jubilada parcial será de un mínimo del 25% y un máximo del 75% de la jornada y el salario.</p> <p>Puede ser de hasta un máximo del 85% si el contrato de relevo es indefinido ya tiempo completo.</p> <p>El trabajador o trabajadora relevado debe cumplir con todos los requisitos para la jubilación —33 años cotizados (*), 6 años de antigüedad en la empresa, contrato a jornada completa— según esta escala:</p>		<p>12 dies per any treballat en els contractes signats a partir de l'1 de gener del 2015. Ampliables per negociació col·lectiva.</p>
Año de la jubilación	Edad exigida según los periodos cotizados en el momento del hecho causante	
2022	62 y 2 meses. 35 años y 6 meses o más.	
2023	62 y 4 meses. 35 años y 9 meses o más.	
2024	62 y 6 meses. 36 años o más.	
2025	62 y 8 meses. 36 años y 3 meses o más.	
2026	62 y 10 meses. 36 años y 3 meses o más.	
2027	63 años. 36 anys y 6 meses.	
<p>(* Los requisitos para personas con discapacidad y pluriempleadas con jornadas parciales son distintos de los generales.</p>		

La reforma laboral del RDL 32/2021 (disposición adicional 2a) preveía un estatuto del becario que debe regular la formación práctica tutelada a empresas e instituciones y las prácticas curriculares y extracurriculares. El Real decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (RD 103/2019), sólo afecta a los becarios y becarias investigadores predoctorales, a los que se aplica el contrato temporal para la adquisición de práctica profesional del artículo 11.3 del ET. Esta previsión está pendiente de desarrollo legal.

La ley rider (RDL 9/2021) declara que este colectivo debe tener relación laboral y que la situación de autónomo es un fraude de ley y, por tanto, deben aplicarse los contratos adecuados dentro de las normas generales de ET.

A partir del Real decreto ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (RDL 16/2022), se equiparan las formas y las condiciones de contratación con el resto de personas trabajadoras, y respecto a las causas de despido desaparece el desistimiento y se especifican causas objetivas relacionadas con este tipo de actividad laboral.

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

El artículo 15 del ET establece el carácter indefinido de los contratos temporales que incumplan lo previsto en este artículo de la misma forma que se determina cuando no se hacen por escrito o no se ha dado de alta la persona trabajadora en la Seguridad Social.

Si un mismo trabajador o trabajadora es contratado por una empresa, o por empresas del mismo grupo empresarial, por un período de 24 meses durante

30 meses, para un mismo puesto de trabajo o uno distinto mediante dos o más contratos temporales, aunque sean legales, sean sucesivos o no, y también si es contratado por medio de una ETT, y al ser computadas 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 y trabajadoras 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 18 meses en el período de 24 meses de encadenamiento de contratos, la persona trabajadora tiene derecho a tener la consideración de contratada indefinida ya reclamar esta condición si no le es reconocida. La empresa debe comunicar por escrito al trabajador o trabajadora, en el plazo de 10 días de finalización del plazo, que ha adquirido la condición de indefinido

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

En estos casos, el trabajador o trabajadora podrá solicitar al Servicio Público de Ocupación (SOC) una certificación sobre sus contratos temporales para acreditar su nueva condición en la empresa. El SOC debe emitir la certificación y también hará llegar una copia a la empresa.

En cuanto a las administraciones públicas (artículo 8 del EBEP), al existir dos tipos de personal (funcionario o estatutario y personal laboral), los procedimientos de selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal deben ser públicos, y se registrarán, en todo caso, por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, teniendo por finalidad la cobertura inmediata del puesto.

Ahora bien, las condiciones sobre temporalidad son distintas en el caso del personal laboral. Se aplica la legislación general (ET) y las propias modalidades de contratación como condiciones, duración y límites legales en la contratación sucesiva.

En el caso del funcionariado y del personal estatutario, la única figura posible de temporalidad es el personal interino, que viene determinado por el artículo 10 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público (EBEP), modificado por el artículo 1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (L 20/2021), y que solo se puede realizar por las siguientes causas:

- La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionariado de carrera, por un máximo de 3 años.
- La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.
- La ejecución de programas de carácter temporal, que no pueden tener una duración superior a 3 años, ampliables hasta 12 meses más por las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del EBEP.
- El exceso o acumulación de tareas por un plazo máximo de 9 meses, dentro de un período de 18 meses.

CONTRATOS DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL



La ley que regula la actividad de una empresa de trabajo temporal (ETT) es la Ley 29/1999, de 16 de julio, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (L 29/1999), que ha sido modificada varias veces

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

- No se pueden contratar trabajadores o trabajadoras para sustituir a otros que hagan huelga.
- No se pueden realizar contrataciones para el desarrollo de actividades que se regulan en el artículo 8 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (RD 216/1999).
- El contrato de trabajo entre un trabajador o trabajadora y una ETT será siempre por escrito (sea indefinido, indefinido fijo discontinuo o de duración determinada).
- La empresa usuaria de trabajadores y trabajadoras de ETT está obligada a informar a los delegados y delegadas de prevención o, en su defecto, la representación legal de sus trabajadores y trabajadoras.
- La empresa usuaria debe informar a la representación de los trabajadores y trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, durante los 10 días siguientes a la formalización del contrato. En el mismo plazo entregará copia básica del contrato de trabajo o del orden de servicio, en su caso, del trabajador o trabajadora puesto a disposición, que le habrá proporcionado la empresa de trabajo temporal.
- Los trabajadores y trabajadoras contratados para ser cedidos a empresas usuarias tienen derecho, durante los períodos que presten servicios,

a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo que desarrollen en el convenio colectivo aplicable al empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Esta remuneración incluirá, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, festivos y vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador o trabajadora. A tal efecto, la empresa usuaria consignará este salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador o trabajadora.

- Sin perjuicio de lo establecido en el ET, cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador o trabajadora tiene 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 12 días de salario por cada año de servicio.
- Cuando finalicen los contratos que tengan una duración determinada, se pagará al trabajador o trabajadora la parte correspondiente, según el tiempo trabajado, a la cantidad de 12 días por año de servicio. También puede prorratear mensualmente.
- En ningún caso se puede obligar a ningún trabajador o trabajadora de ETT a pagar cantidad alguna 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 y trabajadoras de ETT tienen derecho a presentar, mediante la representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria, quejas en relación con las condiciones de su actividad laboral, frente a la empresa usuaria.



ESTRUCTURA DEL SALARIO

Consideramos salario «la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, 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 o trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones y las indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Salario mínimo interprofesional (SMI)

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, no puede embargarse, salvo las excepciones recogidas en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (L 1/2000) (por ejemplo, el pago de la pensión de alimentos al cónyuge o a los descendientes o deudas con la Seguridad Social).

Gratificaciones extraordinarias

El trabajador y trabajadora 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 y trabajadoras.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las 12 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 o trabajadora recibe realmente. Es importante que también aparezcan las horas extras realizadas y el dinero que se ha percibido por ellas.

El trabajador o trabajadora 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.
- Es la muestra que se cobra un determinado salario, lo cual es fundamental para exigir una indemnización en caso necesario.
- 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.
- Permite hacer el cálculo de las prestaciones de la Seguridad Social que puedan corresponder al trabajador o trabajadora en caso de desempleo, incapacidad laboral, invalidez y jubilación, y para las reclamaciones oportunas si fuese necesario.

Sobre el salario se aplica una retención a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas que sirve para financiar los presupuestos generales del Estado, los servicios y prestaciones públicas según su ley y reglamento.

La cuota sindical íntegra es deducible de los ingresos brutos y, también, hasta 300 €, de los gastos de honorarios jurídicos pagados en relación a procedimientos contra las empresas (demandas laborales).

También se descuenta la cotización a la Seguridad Social, que sirve, por ejemplo, para establecer la base de cotización para el pago de prestaciones por incapacidad temporal, jubilaciones, invalidez, paro, paternidad o maternidad y otras previstas en la Ley general de la Seguridad Social (LGSS).

La base de cotización es la suma de todos los ingresos salariales incluida la parte proporcional de las pagas extras del mes anterior a la baja o media de los 3 meses anteriores en casos como los de jornadas variables.

En caso de incapacidad temporal, muchos convenios colectivos y pactos de empresa tienen mejoras sobre los mínimos fijados en la LGSS, que son:

- En caso de enfermedad común o accidente no laboral:
 - Sin valor, 0% de la base, los 3 primeros días.
 - 60% de la base de cotización del 4º al 20º día.
 - 75% de la base de cotización del 21º día en adelante.

- En caso de accidente laboral o enfermedad profesional:
 - 75% de la base de cotización desde el 1er día

Si el contrato finaliza con posterioridad al inicio de la incapacidad temporal se tiene derecho a prestación, pero la prestación por desempleo se considera

que se va agotando paralelamente, excepto en los casos de accidente, enfermedad profesional, maternidad o paternidad.

Si no se tiene derecho a prestación por desempleo, la prestación de incapacidad temporal finaliza con el alta médica

Otras garantías del salario

El salario tiene la consideración de deuda preferente en los concursos de acreedores y, en este caso y en otros de insolvencia acreditada de la empresa, está protegida, junto con las indemnizaciones por despido, por el Fondo de Garantía Salarial, con los límites de su norma reguladora.

Intereses

Los intereses por mora regulados en el ET se cuantifican en el abono del 10 % de lo debido, aunque no es automático y es necesario realizar una reclamación extrajudicial o judicial si la empresa no los abona voluntariamente. Incurre en mora el empresario o empresaria que no abona la retribución. El 10% anual puede reclamarse en pleito junto 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 la decisión de la sentencia, se puede reclamar, según lo que establece el artículo 576 de la L 1/2000, el interés legal del dinero más 2 puntos

Discriminación salarial por razón de sexo (véase también el apartado sobre discriminación de género)

El ET 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 o empresaria 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.

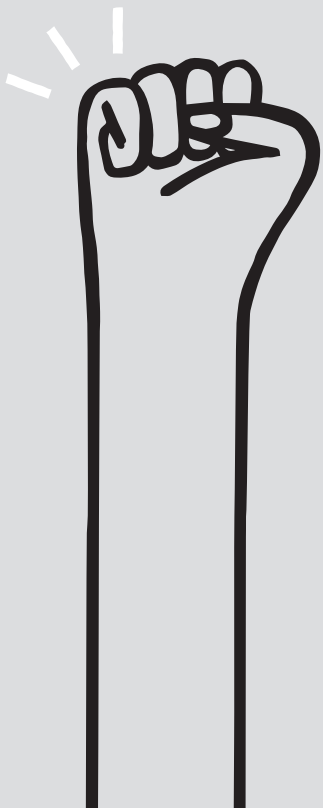
El Tribunal Constitucional ha afirmado con reiteración que, para excluir o no la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo cuando se dan niveles retributivos diferentes, el criterio de comprobación no puede ser la identidad formal de las tareas, sino la igualdad de valor del trabajo.

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 artículo 14 de la Constitución y al artículo 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 DEL CONTRATO DE TRABAJO



Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo

El artículo 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 9 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 estos sean provisionales, de menores de 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 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 o trabajadora, 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.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- 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 de incapacidad laboral, si esta 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 o trabajadora 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 2 años, a contar desde la fecha de la resolución que declara la invalidez permanente.
- Por 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.

SUSPENSIONES Y PERMISOS POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y CUIDADO DE MENORES (ARTÍCULOS DEL 48.4 AL 48.9 DEL ET)



El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de 12 meses, suspende el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales son obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que deben disfrutarse en jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspende el contrato de trabajo del progenitor distinto a la madre biológica durante 16 semanas, de las que son obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que se disfrutarán a jornada completa para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen, de este cómputo, las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en los que el recién nacido necesite, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en los que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no debe reducirse, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores para el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, se puede distribuir a voluntad de los progenitores, en períodos semanales que se pueden disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarla desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses.

Sin embargo, la madre biológica puede anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, se comunicará a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y según se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora debe comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, si procede, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la propia empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, guarda con finalidad de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d, la suspensión tiene una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Estas 6 semanas se disfrutarán a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con finalidad de adopción o acogimiento.

Las 10 semanas restantes se pueden disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con finalidad de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión a la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, se comunicará a la empresa con una antelación mínima de 15 días. La suspensión de estas 10 semanas podrá ejercerse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que se determinen reglamentariamente. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante o guardador con finalidad de adopción o acogedor.

La persona trabajadora debe comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos,

si procede, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la propia empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 10 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la adopción, en situación de guarda con finalidad de adopción o acogimiento, la suspensión del contrato tiene una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores. La misma ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinto del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 del LPRL, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parte o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultará que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez o jueza puede prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. Las personas trabajadoras deben beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hayan podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados que van del 4 al 8 del artículo 48 del ET.



EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Tal y como señala el artículo 49 del ET 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 servicio 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 o trabajadora 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 o trabajadora, 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 o trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.

f) Por jubilación del trabajador o trabajadora.

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 o trabajadora 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 o trabajadora, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

k) Por despido del trabajador o trabajadora.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.



SUSPENSIONES Y EXTINCIONES COLECTIVAS

Extinciones y suspensiones colectivas de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. Expedientes ETOP temporales o de extinción (ERTO/ERE)

Las causas de extinción incluidas en los artículos 51.1 y 52.c) (individuales) del ET son idénticas entre sí hasta el punto de que este último remite directamente «a causas previstas en el artículo 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 período de noventa días afecte:

- a) 10 trabajadores o trabajadoras, en las empresas que ocupen menos de 100.
- b) El 10% del número de trabajadores y trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300.
- c) 30 trabajadores o trabajadoras en las empresas que ocupen más de 300.

El artículo 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, si las causas 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 artículo 51 del ET, al establecer el número de trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadoras computables a efectos de la extinción son tanto los fijos como los temporales.

c) Para el cómputo del número de extinciones de contrato (relevante para la aparición del despido colectivo), se tendrán en cuenta otras extinciones producidas en el período de referencia (noventa 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 artículo 49 de esta ley.

d) El artículo 51 prohíbe expresamente la realización de extinciones individuales al amparo del artículo 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.

Tanto las extinciones como las suspensiones colectivas deben tramitarse según el ET y las normas que lo desarrollan con requisitos y plazos diferentes según la modalidad y el número de personas afectadas: causas económicas, productivas, tecnológicas, de fuerza mayor, dentro de un proceso concursal -según lo que prevé el Real decreto legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley concursal (RDL 1/2020), modificado por la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal-, por situación de emergencia sanitaria o los previstos para aplicar con el apoyo del mecanismo RED.

Pero en todos hay unos criterios sindicales que deben tenerse en cuenta a la hora de hacer frente:

- Si no hay representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, debe escogerse rápidamente una comisión negociadora ad hoc y, paralelamente, convocar elecciones sindicales.
- Es necesario organizar el apoyo de asesoramiento del sindicato intercomarcal o de la federación y de nuestro Gabinete Técnico Jurídico lo antes posible, si ya tenemos información oficiosa.

- Recepcionar la documentación, pero no manifestar acuerdo con las causas ni con las medidas y justificación propuestas en la primera reunión.
- Reclamar toda la documentación necesaria para la negociación y el seguimiento en la aplicación del expediente tanto en extinciones como en suspensiones, calendarios y criterios de afectación y desafectación.
- Acompañar la negociación y el seguimiento de acciones de información, consulta y movilización sindical y social, utilizando los organismos de conciliación y mediación oficial (Tribunal Laboral de Cataluña, Inspección de Trabajo...).
- No llegar a acuerdos no razonables, no documentados, injustificados, discriminatorios o de simple conveniencia de la empresa. No llegar a acuerdos parciales firmes. El preacuerdo debe ser del conjunto del expediente: causas, consecuencias laborales y medidas paliativas económicas o sociales.
- Utilizar la asamblea y referéndum de la plantilla en caso de preacuerdo para firmar un acuerdo.
- En caso de desacuerdo, es necesario complementar la movilización con la impugnación judicial del expediente, una vez valorada su viabilidad jurídica tanto por razones de forma como de fondo.

Tanto en las extinciones como en las suspensiones colectivas de contratos, la representación legal de los trabajadores tiene los derechos de información, consulta, negociación e impugnación. Si en la empresa no existe representación legal de las personas trabajadoras, se puede nombrar la denominada comisión ad hoc (artículo 41.4.a del ET) al único efecto de la tramitación, gestión y seguimiento del expediente.

La elección de esta comisión ad hoc, de elección rápida, no excluye la elección de representación legal de las personas trabajadoras (delegados y delegadas o comités de empresa, procedimiento más lento) del que pueden formar parte todas o parte de las personas de la comisión ad hoc. Así, la representación legal de los trabajadores tendría competencias, derechos y garantías plenas para todo tipo de temas durante la vigencia del mandato (4 años) de las elecciones sindicales, y el apoyo permanente de CCOO.

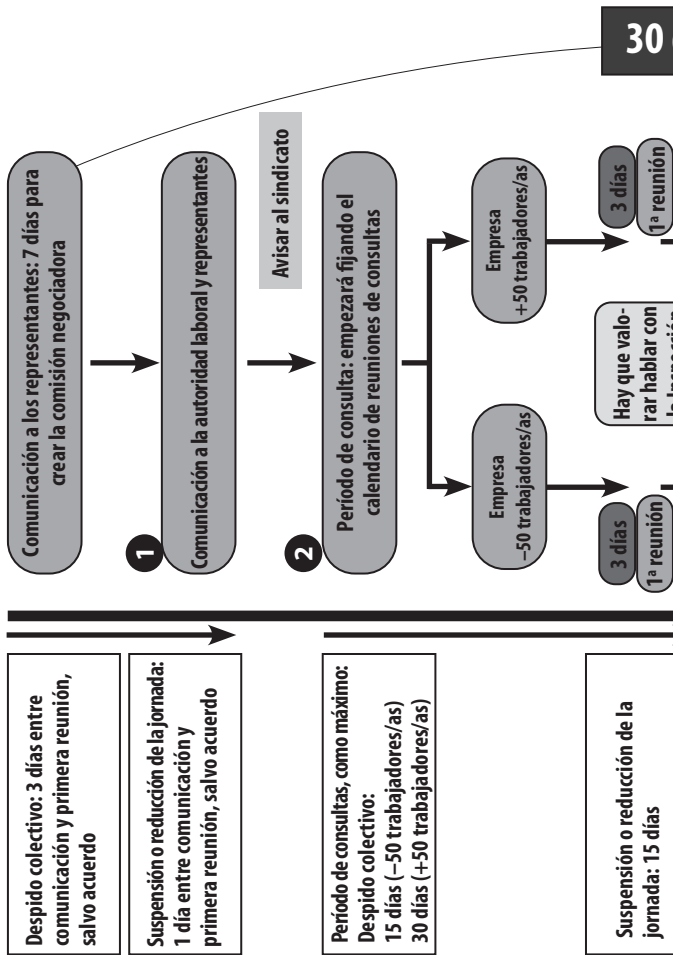
Despidos colectivos, plan social y convenio especial con la Seguridad Social para mayores de 55 años

En las empresas que extingan más de 50 puestos de trabajo, la empresa debe incluir un plan paliativo de las consecuencias de las extinciones que forme parte de la negociación del expediente.

El convenio especial (artículo 51.9 del ET) debe ser suscrito entre el empresario o empresaria, la persona trabajadora y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Si la parte empresarial no lo suscribe, la firmarán la persona trabajadora y la TGSS, que dará traslado del importe y de las cuotas a ingresar. El plazo para reclamar la suscripción del convenio especial será de 6 meses desde la notificación del despido.

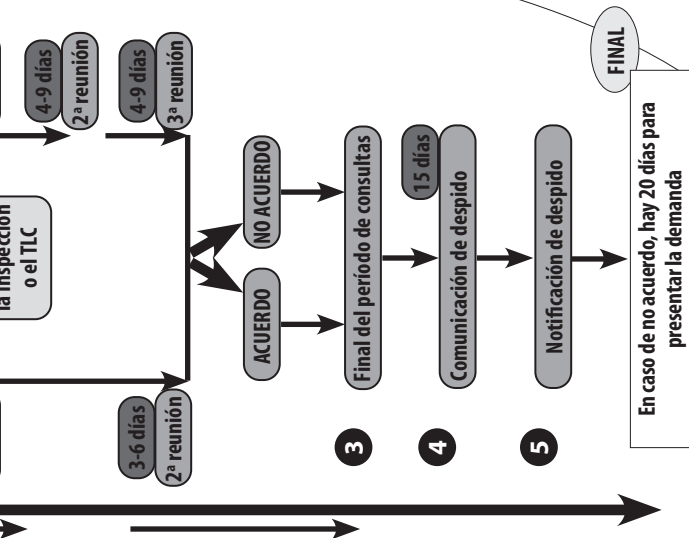
A partir de los 63 años de edad, o 61 si el despido es por causas económicas, las aportaciones al convenio deben ser a cargo de la persona trabajadora. Se exceptúan de la obligación de suscribir este convenio especial las empresas que realicen despidos colectivos en procedimientos concursales.

Flujograma/cronograma de un ERE de extinción (artículo 51 del ET y Real decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y de reducción de jornada).





días



Máximo de 15 días entre la última reunión del período de consultas y la comunicación del despido. En cas contrario, caducidad del procedimiento

Mínimo de 30 días entre «comunicado de apertura» a la autoridad laboral y la fecha de efectos de los despidos

1 A QUIEN se debe hacer la comunicación: la empresa a la representación de los trabajadores y trabajadoras y a la autoridad laboral.

CUÁL debe ser el contenido de la comunicación

1. Indicar las causas del despido, la suspensión o la reducción de la jornada.
2. Número y clasificación profesional de las personas afectadas.
3. Número, clasificación profesional y plantilla del último año.
4. Período previsto para realizar los despidos.
5. Criterio utilizado para elegir a las personas afectadas.
6. Memoria explicativa (documentación económica, etc.).
7. Petición de informe al Comité de empresa sobre la propuesta de la empresa.
8. Plan de recolocación externa (empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores) y convenios especiales con la Seguridad Social para mayores de 55 años (despido colectivo).
9. Calendario (suspensión de contratos o reducción de jornada).

Observación: La situación siempre debe informarse al Sindicato Intercomarcal o a la Federación de CCOO, que determinan si tiene que intervenir el Gabinete Técnico Jurídico. Además, si la empresa inicia un concurso de acreedores, que se regulan por la Ley 16/2022, del 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, del 5 de mayo (L 16/2022) – es necesario contactar con el Gabinete Técnico Jurídico.

2 INICIO del período de consultas: (despido colectivo) debe pasar un mínimo de 3 días después de la comunicación de apertura.*

REUNIONES MÍNIMAS: menos de 50 trabajadoras y trabajadores: mínimo 2 reuniones; más de 50 trabajadoras y trabajadores: mínimo 3 reuniones.

DURACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS: menos de 50 trabajadoras y trabajadores: 15 días naturales; más de 50 trabajadoras y trabajadores: 30 días naturales. Suspensión del contrato o reducción de jornada: 15 días, siempre, excepto que exista acuerdo en contra.

TIEMPO ENTRE REUNIONES: menos de 50 trabajadoras y trabajadores: 2 reuniones mínimo a intervalos entre 3 y 6 días; más de 50 trabajadoras y trabajadores: 3 reuniones mínimo a intervalos entre 4 y 9 días; suspensión del contrato o reducción de las horas de trabajo: 2 reuniones mínimas en intervalos entre 3 y 7 días. Acciones: Asista a reuniones, recopila, reclama y analiza la documentación, tenga cuidado con las actas que se firman (no aceptan las causas o evaluaciones). La negociación debe mostrar la buena fe negociadora.

3 ACCIÓN: si hay irregularidades de los procedimientos, es necesario evaluar la posibilidad de hablar con la Inspección del trabajo y la Seguridad Social (ITSS) o el Tribunal Laboral de Cataluña para que su informe los recoja. Esto no cambia los plazos. Del mismo modo, su intervención se puede solicitar en cualquier momento del proceso.

Tenemos la oportunidad de hacer un informe, pero sólo lo entregaremos a la empresa o al ITSS si nos referimos a aspectos de forma, pero no si estamos discutiendo la causa (esto ya lo haremos por vía judicial).

4 PLAZO: máximo 15 días entre la última reunión del período de consultas; de lo contrario: vencimiento del procedimiento.

5 QUIEN: El empresariado comunica el acuerdo o la decisión a) a la representación de los trabajadores y trabajadoras, y b) a la autoridad laboral.

FORMA: Comunicación a la representación de las trabajadoras y trabajadores, 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 efecto de los despidos.

*NOTA: La empresa generalmente propone que el día de la comunicación de apertura comience el período de consultas, el calendario se fija y se realizará la primera de las reuniones obligatorias.

Los expedientes de regulación temporal de Empleo ERTO (reducción, suspensión temporal de los contratos) ETOP (Artículo 47 de la ET y de fuerza mayor, Artículo 47.5 del ET). El mecanismo RED(artículo 47 bis de ET)

Si las causas son temporales, los archivos de extinción (ERO) no tienen justificación.

Las medidas prioritarias de reducción en la suspensión son prioridad. La reducción debe ser un máximo del 70 % y un mínimo del 10 % de la jornada.

La duración del período de consulta no debe ser más de 15 días (7 para empresas de menos de 50 trabajadoras y trabajadores); comienza con la comunicación simultánea con la representación de las personas trabajadoras y la autoridad laboral. La empresa debe comunicarse al menos 5 días antes su intención y debe requerir la constitución de la Comisión de Negociación.

La autoridad laboral debe exigir la ITSS sobre la comunicación y el desarrollo del período de consultas. La ITSS tiene un máximo de 15 días para entregar el informe.

La decisión empresarial puede ser impugnada por la autoridad laboral a solicitud de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo (SEPE) por inexistencia de causa en la situación legal de desempleo.

Las comunicaciones del empresario o empresaria a la autoridad laboral, a las personas representantes legales de los trabajadores y a estos últimos deben especificar para cada persona la extensión temporal y el tipo de reducción o suspensión solicitada.

Es posible una prórroga de las medidas siempre que se procese durante la vigencia del ERTO inicial; si termina, este sería un nuevo ERTO. El período de consultas debe ser de 5 días y la autoridad laboral tiene un período de 7 días para decidir. El efecto comenzaría, si se autoriza, el día siguiente de la finalización del ERTO inicial.

La prórroga es impugnabile incluso si el ERTO inicial no ha sido impugnado. Las impugnaciones individuales de ERTO y sus prórrogas quedan paralizadas por las acciones tramitadas en el procedimiento de conflictos colectivos.

ERTO por causa de fuerza mayor (Artículo 45 del ET)

Los impedimentos o limitaciones de la actividad motivados por las decisiones de la autoridad pública, incluidas las dirigidas a la protección de la salud pública, se incorporan como una suposición de fuerza.

El informe ITSS no es preceptivo en el caso de las limitaciones por decisión de las autoridades públicas, pero sí en otros casos.

La empresa debe justificar la relación entre la decisión de la autoridad pública y su propia actividad.

La autoridad laboral debe autorizarlo, si la relación está justificada.

La solicitud se presenta simultáneamente a la autoridad laboral y la representación legal de las personas trabajadoras. La autoridad laboral debe resolver en un plazo no superior a 5 días. Si no lo resuelve, se entiende autorizado. Si, al formalizar el período solicitado, la situación continúa, la empresa debe solicitar una nueva autorización.

En todos los casos de ERTO, se pueden producir desafectaciones y afectaciones según la evolución de las circunstancias. La representación legal de los trabajadores, el SEPE y el TGSS deben ser informados previamente.

No se puede afectar a personas inicialmente no incluidas.

Las horas extraordinarias, las nuevas externalizaciones o la contratación durante la validez del ERTO no pueden hacerse sin justificación e información a la representación legal de las personas trabajadoras.

Los beneficios en materia de cotización para la empresa están vinculados al mantenimiento del empleo.

En los casos de ERTO de fuerza mayor, para las personas afectadas, el porcentaje sobre la base de cotización para prestaciones de desempleo es del

70 % durante la vigencia del ERTO. Estas prestaciones no computan como utilizadas y se tiene derecho a la prestación contributiva, incluso si no tienen el tiempo mínimo cotizado.

El mecanismo RED (artículo 47 bis del ET)

El mecanismo RED (fondo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social) surge de la experiencia de los ERTOS COVID, para tratar situaciones específicas y debe ser desarrollada reglamentariamente.

Cuando el Consejo de Ministros activa un mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo para reducir jornada o suspender los contratos, en modo cíclico o sectorial, las empresas incluidas en el ámbito o ámbitos previstos al mecanismo pueden presentar un ERTO en términos previstos en el artículo 47 bis del ET.

El procedimiento es el mismo que el de los ERTOS de fuerza mayor, pero con un período de consultas e informe de la ITSS, que debe presentarse en un máximo de siete días. La autoridad laboral tiene siete días más para resolverlo. Si no lo resuelve, se entiende autorizado.

→ En modo cíclico, las exenciones de las cotizaciones de la Seguridad Social en la empresa son:

- 60 % durante 4 meses (desde la fecha de activación del mecanismo, por el Consejo de Ministros).
- 30 % durante los siguientes 4 meses.
- 20 % durante los siguientes 4 meses.

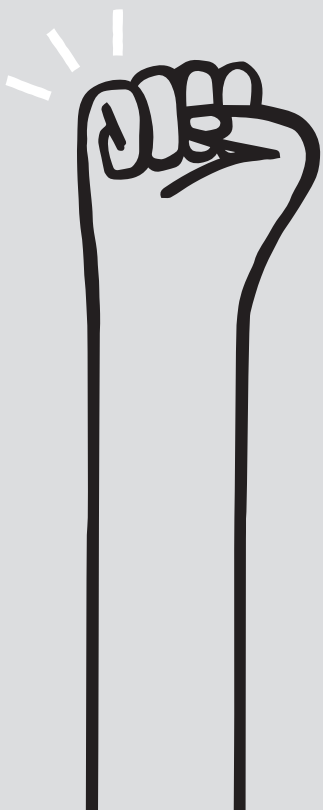
→ En la modalidad sectorial, las exenciones de las cotizaciones de la Seguridad Social en la empresa son:

- 40 %, condicionado por el hecho de que se desarrollen acciones formativas.

La cuantía de la prestación es del 70 % de la base reguladora durante toda la vigencia de la medida temporal del ERTO (con los límites previstos en la LGSS).

El acceso a la prestación no implica el consumo de cotizaciones previamente efectuadas (contador a cero).

Las personas afectadas tienen derecho al reconocimiento de las prestaciones contributivas por desempleo, incluso si no tienen el período mínimo de ocupación cotizada.





DESPIDO DISCIPLINARIO

De acuerdo con las disposiciones del artículo 54.1 del ET, el contrato de empleo puede extinguirse por decisión del empleador, por despido basado en una violación grave y culpable del trabajador o trabajadora.

El apartado 2 del artículo mencionado considera incumplimientos contractuales:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo. No se actúa automáticamente, sino que las faltas deben ser valoradas de acuerdo con su cantidad, los efectos que tienen y la regularización establecida en el convenio colectivo.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo. No toda desobediencia llevan consigo la sanción del despido, sino una que cubre un carácter grave, trascendente o injustificado.
- Delitos verbales o físicos al empresario o empresaria o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos. En los delitos verbales debe haber intención de insultar y las situaciones en las que se realizan deben ser evaluadas. En términos de delitos físicos, deben ser agresión 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 e implicar la violación trascendente de un deber de conducta.
- La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o acordado. Se deben destacar las notas de voluntariado y continuidad, así como la necesidad de un elemento comparativo determinable objetivamente (el normal del trabajador o trabajadora o el desarrollado por trabajadores o trabajadoras del mismo nivel profesional que reali-

cen funciones análogas). Del mismo modo, la carta de despido debe cuantificar la disminución del rendimiento que se imputa al trabajador o trabajadora y por cuánto tiempo se ha producido.

- La embriaguez regular o adicción a las drogas si tienen un efecto negativo en el trabajo. La habitualidad debe entenderse como una actitud persistente y continua, que resulte ser un factor trascendental de impacto negativo en el trabajo.
- Bullying debido al origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o empresaria o para las personas que trabajan en la empresa.

Formas y efectos del despido disciplinario

Obligatorio, el despido debe ser notificado por escrito y debe incluir los hechos que lo motivan lo suficiente para que el trabajador o trabajadora se pueda defender de manera efectiva para que no pueda situarse en indefensión.

En la carta de despido, debe figurar la fecha en que se ha establecido el efecto de despido.

El despido de un representante legal de los trabajadores y trabajadoras o un delegado o delegada sindical debe ser precedido por el expediente contradictorio en el que se debe escuchar el resto de miembros de la representación a la que pertenece.

Si el trabajador o trabajadora está afiliado a un sindicato y al empresario o empresaria le consta, debe dar una audiencia previa a los delegados i delegadas sindicales de la Sección Sindical a la que pertenece.

Los despidos pueden ser calificados de procedentes, improcedentes o nulos:

Procedente: la declaración oficial de origen se realiza cuando el empresario o empresaria demuestra las infracciones graves y culpables consignadas en la carta de despido.

Improcedente: se considera improcedente cuando el empresario o empresaria no prueba la existencia y la gravedad de las causas alegadas o cuando hay un defecto formal grave (la no comunicación del despido por escrito, la falta concreta de los hechos, la falta de expediente previo en caso que afecte a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, la falta de comunicación al resto de representantes o a la sección sindical correspondiente si el trabajador o trabajadora despedido es miembro de un sindicato y así le consta a la empresa).

Cuando el despido se declara improcedente, la empresa, dentro de los 5 días, puede optar por readmitir al trabajador o trabajadora pagando los salarios de tramitación o compensándolo con 33 días de salario por año de servicio, prorrateado por meses los períodos de tiempo inferior a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. La opción para la indemnización determina la extinción del contrato de empleo, que debe entenderse producida en la fecha de cese efectivo en el trabajo.

Si la persona despedida es un representante legal de los trabajadores y trabajadoras o delegado o delegada sindical, la opción siempre corresponde a él o ella.

Nulo: La nulidad del despido se declara cuando tiene como móvil alguna causa de discriminación prohibida en la Constitución o cuando ocurre con violación de los derechos fundamentales.

La declaración de nulidad, en cualquier caso, produce el derecho de restablecer al trabajador a su lugar de trabajo con el pago del salario de procesamiento.

Además, cuando no hay un expediente previo, en caso de afectar la representación legal de los trabajadores, la falta de comunicación con el resto de los representantes de la sección sindical correspondiente, si el trabajador despedido es miembro de un sindicato y se sabe que se sabe que la empresa.

También es nulo el despido:

- De los trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo de embarazo y durante la lactancia natural; durante las enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia natural, y durante la adopción o la acogida.
- De las trabajadoras embarazadas, desde el comienzo del embarazo hasta el comienzo de la suspensión del contrato por maternidad.
- De los trabajadores o trabajadoras que han solicitado o tienen excedencia para cuidar a un hijo o hija.
- De las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género, para el ejercicio del derecho de reducción o reorganizar su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral.
- De los trabajadores y trabajadoras después de haberse reincorporado al trabajo al final de los períodos de suspensión del contrato de maternidad, adopción o acogida o paternidad, siempre que no hayan pasado más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, la adopción o acogida.



CALENDARIO LABORAL

¿Qué es el calendario laboral?

La empresa debe hacer un calendario de trabajo todos los años, si es posible, con la colaboración del delegado o delegada de la empresa, si hay. De la misma manera, debe presentar una copia de este calendario en un lugar visible en cada centro de trabajo, para que todos los trabajadores y trabajadoras puedan verlo y enterarse.

Al hacer el calendario de trabajo, debe considerarse:

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

Todo esto, de conformidad con lo acordado en el convenio colectivo, según esté establecida la jornada laboral. Sobre los trabajadores y trabajadoras que tienen contrato a tiempo parcial, debe leerse el artículo 12 del ET, referente a la contratación.

En cualquier caso, el calendario debe contener las vacaciones laborales, que son remuneradas y no recuperables. Estas no pueden exceder las 14 al año, de las cuales 2 deben ser locales.

La intervención de los representantes sindicales en la preparación del calendario es importante, lo que debe incluir la distribución de la jornada ordinaria por trabajador o trabajadora o grupos de trabajadores y trabajadoras.

Calendario de vacaciones

Cada empresa debe establecer un calendario de vacaciones, que debe contener el período o los períodos de disfrute, de acuerdo con la planificación anual de las vacaciones que establece su respectivo convenio colectivo, en caso de que este los regule.

El trabajador o trabajadora debe saber las fechas que le corresponden para coger las vacaciones, como mínimo, al menos 2 meses antes de empezar.

Remuneración durante las vacaciones

La remuneración durante las vacaciones debe ser la misma que el trabajador o trabajadora recibe durante los meses de trabajo anteriores a las vacaciones. Únicamente no debe recibir las cantidades correspondientes a horas extras y dietas en caso de que generalmente cobre por estos conceptos.

¿Cuál es la duración de las vacaciones anuales?

La duración mínima de las vacaciones es de 30 días naturales (incluidos los días festivos o los días no laborales) y su disfrute es obligatorio. El tiempo de vacaciones no se puede cambiar por salario. Algunos convenios establecen las vacaciones en días laborables.

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

Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras, y de conformidad con lo establecido en el convenio sobre la planificación de las vacaciones, el período de disfrute de las vacaciones se puede dividir o fraccionar en varias partes.

Vacaciones e incapacidad temporal

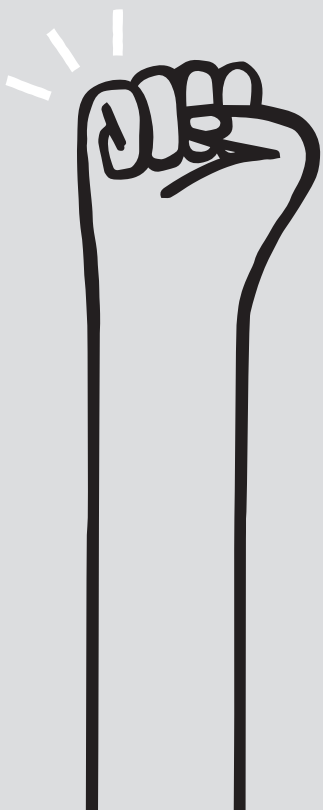
Cuando al comienzo de las vacaciones anuales, se encuentra en una situación de baja (incapacidad temporal), tiene derecho a continuar de baja y disfrutar de las vacaciones a partir del alta médica.

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

Cuando no hay acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la parte empresarial, se aplicará lo que diga el convenio colectivo.

Cuando no hay acuerdo con el empresario o empresaria sobre el tiempo de disfrute de las vacaciones, el trabajador o trabajadora tiene 20 días desde la fecha en que se le notifica para presentar la demanda correspondiente ante el Juzgado Social. No es necesario, en estos casos, el intento de conciliación previa ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CEMAC) o el Tribunal Laboral de Cataluña, pero debe ser evaluada su posible utilidad.

Es conveniente presentar la demanda tan pronto como se confirme que no hay acuerdo, para que el juez pueda decidir antes de que empiece el período de vacaciones que el empresario o empresaria tiene la intención de imponer. En el momento en que se confirma el desacuerdo entre la parte empresarial y el trabajador o trabajadora, debe comunicarse de inmediato con la asesoría jurídica del sindicato.





TIEMPO DE TRABAJO

Condiciones principales

Norma reguladora: el ET (artículos de 34 a 38) y convenios colectivos.

Máximos y mínimos establecidos por ley:

- Jornada máxima de 40 horas por semana.
- Descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada.
- Descanso mínimo semanal acumulativo en períodos de 14 días y medio: 36 horas.

Por convenio o, si no hay ninguno, por acuerdo de la empresa, la distribución irregular de la jornada se puede establecer durante todo el año. En ausencia de un pacto, la empresa puede distribuir irregularmente el 10 % de la jornada anual.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda las 6 horas, se debe establecer un período de descanso no menos de 15 minutos, lo que debe considerarse un tiempo de trabajo efectivo si el convenio o el contrato de trabajo así lo indica.

Para los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años, si la duración de la jornada continua supera las 4 horas y media, el período de descanso debe ser al menos de media hora. Los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años no pueden hacer más de 8 horas de trabajo diario, incluido el tiempo dedicado a la formación ni pueden pasar horas extraordinarias.

No se pueden hacer más de 9 horas diarias normales de trabajo, a menos que, por convenio o, si no hay ninguno, por acuerdo de la empresa, se establece otra distribución del tiempo de trabajo diario.

La jornada nocturna

Se considera que el trabajo nocturno es entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. La jornada de trabajo nocturno no puede exceder las 8 horas diarias de media en un período de referencia de 15 días.

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

El registro de jornada (artículo 34.9 del ET)

Las empresas están obligadas a registrar la jornada laboral de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa: el inicio, la finalización, las horas complementarias y extras, los descansos y cualquier otra incidencia.

Los trabajadores y su representación legal, delegados y delegadas de empresa y sindicales, y miembros del comité de empresa, tienen derecho a acceder a estos datos, que deben conservarse durante un período mínimo de 4 años a disposición de estos y de la ITSS.



MOVILIDAD

MOVILIDAD FUNCIONAL (artículo 39 del ET)

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

Límites en la movilidad funcional

- Poseer las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral (artículo 39.1 del ET).
- Debe estar dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador o trabajadora (si no hay definición de grupos profesionales, se puede efectuar entre niveles profesionales equivalentes; artículo 39.1 del ET).
- Para realizar funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalente se requiere que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y debe ser por el tiempo imprescindible. La empresa debe comunicar esta situación a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Se debe efectuar:

- Sin detrimento de la dignidad del trabajador o trabajadora.
- Sin perjuicio de su formación y promoción profesional.
- La retribución debe ser la correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Si las funciones son inferiores, debe mantenerse la retribución de origen. Si se realizan funciones superiores a las de su grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años, el trabajador o trabajadora puede reclamar el ascenso.

Ante la negativa empresarial, y previo informe de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, la persona interesada puede reclamar ante el juzgado de lo social.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA (artículo 40 del ET)

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

Traslado definitivo. Límites

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

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

Debe ser notificado por la empresa a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras afectados y la plantilla de la empresa: traslado definitivo individual y traslado definitivo colectivo.

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

- a) Menos de 10 trabajadores o trabajadoras en empresas que ocupen menos de 100.

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

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

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

El traslado definitivo colectivo debe ir precedido de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de una duración no inferior a 15 días, improrrogable. En este período 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 las consecuencias para los trabajadores y trabajadoras afectados.

Si en la empresa no hay representantes de los trabajadores y trabajadoras, debe actuar 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 o trabajadoras 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 será inferior a un período de 12 meses.

Las empresas deben abonar, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. En caso de desplazamiento superior a 3 meses:

- a) El trabajador o trabajadora será informado del desplazamiento con una antelación mínima de 5 días laborables a la fecha de su efectividad.
- b) El trabajador o trabajadora tiene derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como laborables los de viaje. Los gastos derivados de este permiso deben ir a cargo exclusivo de la empresa.
- c) Los desplazamientos que en un período de 3 años excedan de 12 meses deben tener, 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 o trabajadora 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 esto en el plazo de 20 días a contar desde el día siguiente de la notificación de la decisión empresarial.

Igualmente, el trabajador o trabajadora puede 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 12 mensualidades.

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

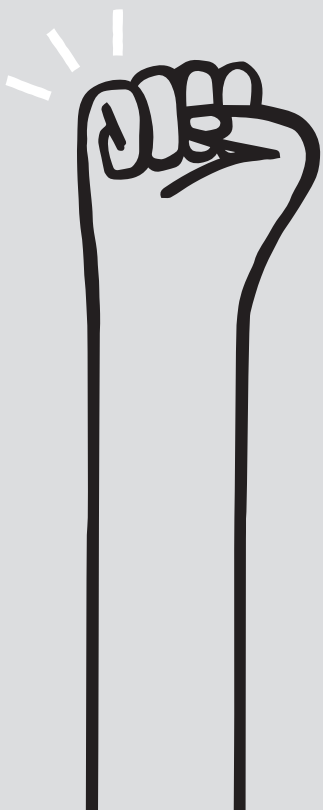
Derechos de la mujer víctima de la violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde reside, para hacer efectiva su protección o su derecho a la 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 cambio de domicilio tiene 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 puede 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 estará obligada a mantener la reserva del antiguo puesto de trabajo.



MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (artículo 41 del ET)



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

- a) La jornada de trabajo.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) El régimen de trabajo por turnos.
- d) El sistema de remuneración y la cuantía salarial.
- e) El sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Las 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 puede modificar las condiciones de trabajo si no existen probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- La modificación debe 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 o trabajadora 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 y trabajadoras con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.
- En caso de que en el centro de trabajo no haya representación legal de los trabajadores y trabajadoras, éstos pueden optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una

comisión de un máximo de 3 miembros integrada por trabajadores o trabajadoras de la misma empresa y elegida democráticamente o en una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estén legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del convenio colectivo aplicable en la empresa.

- Se distinguen dos casos en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo: las colectivas y las individuales.

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

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

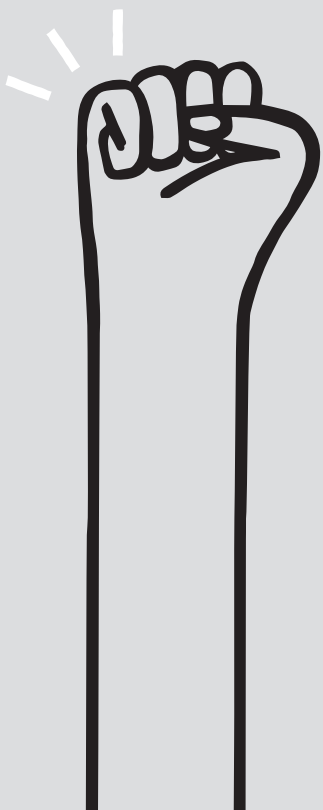
El trabajador o trabajadora podrá impugnar la decisión empresarial ante el Juzgado de lo Social, en un plazo de 20 días, a contar desde la notificación de la decisión.

Si la modificación se refiere a la jornada, al horario o al régimen de trabajo por turnos, la distribución del tiempo de trabajo, el sistema de remuneración y la cuantía salarial y de las funciones, si exceden los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39, aunque esté justificada, el trabajador o trabajadora podrá optar por extinguir su contrato con una indemnización de 20

días por año, con un máximo de 9 mensualidades, siempre que el trabajador o trabajadora resulte perjudicado.

— Se consideran **colectivas** las condiciones de trabajo reconocidas en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por los trabajadores y trabajadoras en virtud de una decisión unilateral de efectos colectivos del empresariado. En este caso se exige, con carácter previo, un período de consultas, de duración no superior a 15 días con la representación de los trabajadores y trabajadoras. Si el período de consultas finaliza sin acuerdo, la representación de los trabajadores y trabajadoras puede impugnar la decisión empresarial 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 esta ley debe realizarse de acuerdo con lo que establece el artículo 82.3.



GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO O EMPRESARIA



Contratación y subcontratación de obra o servicio

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

Esta posibilidad empresarial es legal, sea cual sea el trabajo o 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 y trabajadoras, de lo que hablaremos a continuación.

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

Los trabajadores o trabajadoras de la empresa auxiliar deben ser informados por su empresario o empresaria, por escrito, de cuál es la empresa principal, de su domicilio y de su identificación fiscal.

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

- El nombre, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa auxiliar.
- El objeto y duración de la contrata o subcontrata.
- El lugar donde se va a trabajar.
- El número de trabajadores y trabajadoras de la contrata o subcontrata.
- Las medidas previstas en materia de coordinación y prevención de riesgos.

Si los trabajadores o trabajadoras 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 la representación de los trabajadores y trabajadoras un libro de registro donde consten todos los datos descritos anteriormente.

Si los trabajadores o trabajadoras de la empresa auxiliar no tienen representantes legales se pueden dirigir a la representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa principal para las cuestiones relativas a la realización de la actividad laboral, pero no para reclamar contra la empresa auxiliar.

Si los trabajadores o trabajadoras de la empresa auxiliar trabajan en el centro de trabajo de la empresa principal, la representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa principal y de la empresa auxiliar pueden reunirse conjuntamente, y la representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa auxiliar podrá utilizar, para sus reuniones, los locales sindicales de la empresa principal.

Cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras

Según el artículo 43 del ET, sólo las empresas de trabajo temporal pueden contratar a trabajadores y trabajadoras para cederlos a otra empresa.

Se considera ilegal la cesión de trabajadores y trabajadoras cuando:

- La relación entre ambas empresas consiste exclusivamente en ceder trabajadores y trabajadoras.
- La empresa que cede a los trabajadores o trabajadoras no tiene actividad empresarial propia ni organización empresarial estable.
- La empresa que cede a los trabajadores o trabajadoras no tiene los medios necesarios para realizar la actividad.
- La empresa que cede a los trabajadores o trabajadoras no realiza las funciones de empresariado en relación con sus trabajadores y trabajadoras.

Si se produce cesión ilegal de trabajadores o trabajadoras, ambas empresas son responsables solidarias de las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras y la Seguridad Social, teniendo los trabajadores y trabajadoras derecho a escoger a qué empresa quieren ser hijos de plantilla.

Sucesión de empresa y subrogación empresarial

El artículo 44 del ET 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 trabajadores y trabajadoras sus derechos.

Cuando se produce esta situación, ambas empresas responden solidariamente, durante 3 años, de las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras anteriores al cambio de empresa y al menos 3 años respecto de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión.

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

Si la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma conserva su autonomía, aunque se integre en la otra empresa, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras lo seguirá siendo.

Ambas empresas deben informar, antes de que se produzca, la representación de sus trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras.
- En este caso, las empresas deben abrir un período de consulta con la representación de los trabajadores y trabajadoras.



DERECHOS EN MATERIA DE FORMACIÓN

¿DÓNDE SE REGULAN LOS DERECHOS EN MATERIA DE FORMACIÓN?

En la Constitución

En la Constitución, por una parte, se expresa que los poderes públicos deben fomentar una política que garantice la formación y la readaptación profesional (capítulo III, título I, artículo 40.2) y, por otra, se reconoce el derecho a la promoción a través del trabajo (artículo 35.1).

En el ET

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

Artículos 11.1 y 11.3. Contrato de formación con alternancia con el trabajo y contrato para la adquisición de práctica profesional.

Artículo 19.4. Obligación del empresariado de facilitar formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud laboral (a los nuevos trabajadores y trabajadoras, por cambios tecnológicos, por cambios de puesto...). El trabajador o trabajadora debe asistir a las prácticas y realizarlas cuando se realicen en horario de trabajo o bien se descuenten de su jornada laboral.

Artículo 21.4. En caso de que el trabajador o trabajadora reciba una formación específica con cargo a la empresa, se puede pactar la obligación de su permanencia en la empresa hasta un máximo de 2 años.

Artículo 23. Derechos destinados a permitir compatibilizar estudios y trabajo, que deben pactarse en los convenios colectivos:

— Derecho a disfrutar de los permisos necesarios para presentarse a exámenes, así como la preferencia para elegir turno de trabajo, si éste 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.

Artículo 46.3. En períodos de excedencia para el cuidado de hijos e hijas, el trabajador o trabajadora tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículos 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 o trabajadora no se adapte y deba ser despedido.

Artículo 64.1 (1.3.c). “Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario o empresaria de las decisiones adoptadas por este sobre [...] planes de formación profesional de la empresa.”

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

Desde 1992 se han firmado cuatro acuerdos de ámbito 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, de 19 diciembre de 2000.

2006: 4º Acuerdo nacional para la formación por el empleo, de 7 de febrero de 2006.

2015: Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (L 30/2015), y sólo estatales, autonómicas y acuerdos sectoriales posteriores que la desarrollan.

LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO¹

¿Qué es la formación continua?

Es el conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas, trabajadores y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y calificaciones como a la recalificación de los trabajadores y trabajadoras ocupados.

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

- Mejorar competencias y calificaciones.
- Recalificar a los trabajadores y trabajadoras en activo, prioritariamente a los que están ocupados.

Facilita:

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

¹La denominación *formación continua* se usa en el argot de las diversas entidades, pero ya no existe este concepto en la normativa que la regula desde el año 2006, cuando se firmó el IV Acuerdo nacional de formación para el empleo. Ahora la denominación correcta es *formación profesional para el empleo*, que se dirige prioritariamente a personas ocupadas.

Beneficios de la formación para el empleo

EMPRESA

- Adaptarse a los cambios del mercado y del entorno.
- Alcanzar un nivel más alto de competitividad, productividad, rentabilidad y calidad, y fidelizar, así, a su clientela.
- Disponer, en los puestos de trabajo, de personas competentes e integradas en la cultura de la empresa y de los 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 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 Y REDUCCIONES Y ADAPTACIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES (ARTÍCULO 37.3 DEL ET)²



IMPORTANTE! Consulta también los convenios colectivos que en muchos casos regulan otras situaciones o mejoran las previsiones del ET

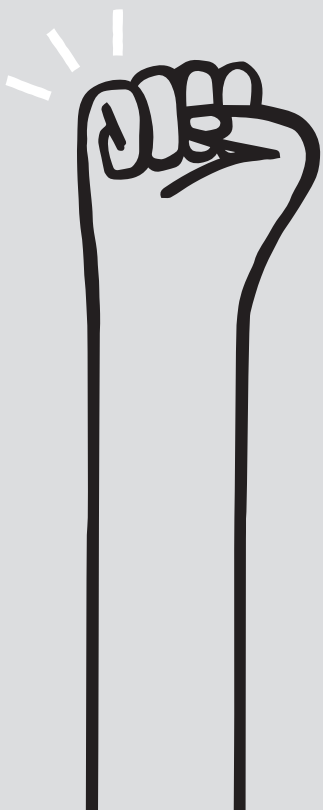
- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días en caso de nacimiento de un hijo o hija o por muerte, accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si existe desplazamiento, el permiso será de 4 días.
- 1 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.
- Por 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 deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, tienen derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones. La duración del permiso debe incrementarse proporcionalmente en el caso de parto múltiple. Se puede sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada normal con la misma finalidad o acumular (1 hora diaria) en jornadas completas,

² De acuerdo con la Sentencia 145/2018 del Tribunal Supremo, los días de permiso retribuido deben tener consideración de laborables y, por tanto, el día inicial para el disfrute de estos permisos no puede ser un día festivo, sino que debe ser el primer día laborable siguiente a aquél en que se produce el hecho que da derecho al permiso.

de acuerdo con lo que diga el convenio colectivo o mediante acuerdo individual con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores, si ambos trabajan.

- En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
- Quien, por razones de guarda legal, tenga bajo su atención directa a alguna persona menor de 12 años o una persona disminuida física o psíquica que no ejerza otra 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 no ejerza ninguna actividad retribuida.
- Si dos o más trabajadores 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.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada laboral, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluido el trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Las adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponden al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora debe preavisar a la empresa con 15 días de antelación cuando se quiera reincorporar a su jornada ordinaria o según lo que disponga el convenio colectivo aplicable.
- Las discrepancias entre empresa y trabajador o trabajadora deben plantearse ante el juzgado de lo social.
- Si durante la reducción de jornada y la proporcional reducción de sueldo, el trabajador o trabajadora es despedido, tiene derecho a cobrar la indemnización por despido pertinente en la cuantía que le corresponda a jornada completa, y las prestaciones por desempleo deben ser también en la cuantía correspondiente a la cotización por jornada completa.
- El progenitor, adoptante, guardador con finalidad de adopción o acogedor permanente tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y el tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continua y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud o del órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se pueden establecer las condiciones y los supuestos en los que esta reducción de jornada puede acumularse en jornadas completas.
- La trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a la reducción de jornada con la reducción proporcional de sueldo o la reordenación del tiempo de trabajo, con adaptación de horario, aplicación de horario flexible u otras maneras que se puedan utilizar.





EXCEDENCIAS

El artículo 46 del ET divide las excedencias en voluntarias, forzosas y por cuidado de familiares. Los convenios colectivos pueden regular requisitos y características diferentes a los del ET; es necesario consultarlos antes de pedir una excedencia.

La **excedencia forzosa** se contempla en el artículo 45.1.k, en el 48.1 y, fundamentalmente, en el artículo 46 del ET. Las notas 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 necesaria 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 3 años de excedencia por cuidado de hijos o hijas, tanto por naturaleza como por adopción y a contar desde la fecha de nacimiento o, en todo caso, de la resolución judicial o administrativa, y un período no superior a 1 año para la atención de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El artículo 46 del ET contempla también las **excedencias voluntarias**. Pese a que la excedencia voluntaria no aparece en el artículo 45 del ET como una de las causas de suspensión del contrato de trabajo, no cabe duda de que es una situación de suspensión del contrato de trabajo en la que el vínculo contractual se mantiene vivo, aunque debilitado, y en el que el trabajador o trabajadora queda exonerado de prestar su trabajo y la empresa, de retribuirlo.

A diferencia de la excedencia forzosa, en la voluntaria, el ET no dispone la

reserva del puesto de trabajo, si bien puede pactarse la reincorporación automática en el convenio colectivo. No obstante, el trabajador o trabajadora tendrá 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 1 año.
2. El período de disfrute de esta situación no podrá ser inferior a 4 meses, ni superior a 5 años. Para generar derecho a una nueva excedencia, deben transcurrir al menos 4 años desde la finalización de la última.
3. El período en que el trabajador o trabajadora se sitúa en excedencia voluntaria no se computará a efectos de antigüedad.

Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una excedencia de un máximo de 3 años para atender a cada uno de los hijos o hijas, 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 pueda valerse por sí mismo y no realice una actividad retribuida.

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

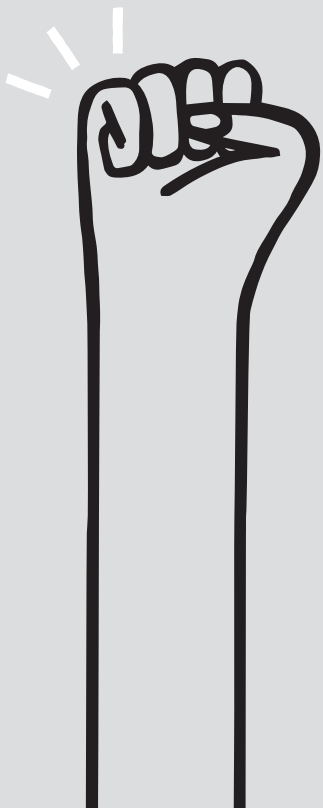
Si dos o más trabajadores de la misma empresa tuvieran el mismo derecho derivado de la misma persona (hijo o hija, familiar, etc.), la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período 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 o trabajadora.

Durante el primer año de excedencia se tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, y en los demás años sólo se tendrá 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 será para el período de 15 o 18 meses, si es familia numerosa general o especial, respectivamente.



DERECHO A LA SEGURIDAD Y A LA SALUD EN EL TRABAJO



La exposición de motivos de la LPRL parte de la idea básica de que el artículo 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 y la higiene en el trabajo.

La LPRL conjuntamente con el Reglamento de Servicios de Prevención (RSP), se configuran como 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 misma ley, la gestión y la planificación de la prevención debe hacerse de forma paralela al diseño del modelo empresarial, y debe someterse a una evaluación de riesgos inicial ya actualizaciones periódicas.

En esta ley, se recoge el derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, y un deber correlativo del empresariado de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales (artículo 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 trabajan en un mismo centro, así como el de los que contraten o subcontraten con otros centros, que deben vigilar que los contratistas o subcontratistas cumplan con la normativa de prevención.

En este sentido, como personal trabajador, recuerda que disfrutar legalmente de estos derechos básicos en salud laboral:

1. No perjudicarse la salud en el trabajo, puesto que esto no forma parte de la relación laboral.
2. La empresa debe implementar aquellas medidas que sean más favorables para la prevención.

3. La empresa debe adaptar el trabajo a las características de cada persona trabajadora.
4. Las personas especialmente sensibles a algunos factores de riesgo laboral, los trabajadores y trabajadoras menores de edad, así como las mujeres embarazadas y en período de lactancia natural deben recibir una especial protección de su salud en el trabajo (artículos 25 y 26 del LPRL).
5. En caso de un riesgo grave e inminente para su vida o salud, las personas trabajadoras tienen derecho a interrumpir su actividad y abandonar el puesto de trabajo si es necesario. Y por tanto no pueden ser objeto de sanción laboral por ejercer este derecho.
6. Las personas trabajadoras deben recibir información y formación adecuada y suficiente respecto de los riesgos laborales a los que se exponen, a las medidas de prevención y protección implantadas, y al plan de emergencia y evacuación de la empresa (artículos 18 y 19 del LPRL).
7. La empresa ofrecerá a los trabajadores y trabajadoras una vigilancia periódica de su salud (reconocimientos médicos), que debe realizarse en función de los riesgos del puesto de trabajo, para comprobar que éstos no están perjudicando su salud. Esta medida debe realizarse respetando los derechos de intimidad, dignidad y confidencialidad de los datos (artículo 22 del LPRL).
8. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no debe recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras. Es la empresa la que debe proporcionar los equipos de protección. El tiempo invertido en la formación o en los reconocimientos médicos debe ser tiempo efectivo de trabajo (artículo 14 del LPRL).
9. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a realizar propuestas y a participar en las decisiones empresariales en relación con la protección de su salud. Si hay representación sindical, esta participación debe realizarse fundamentalmente a través de los delegados y delegadas de prevención (artículos 34 y 36 del LPRL).

10. Los delegados y delegadas de prevención son representantes de las personas trabajadoras dotados de facultades específicas para proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras que representan (artículo 35 de la LPRL).
11. Los comportamientos acosadores, incluidos los motivados por género y orientación sexual, constituyen un perjuicio para la salud laboral de las personas trabajadoras, ya se trate de acoso psicológico, físico o sexual por parte del empresario o empresaria, de los mandos o de los compañeros y compañeras. Es obligación del empresario o empresaria garantizar la salud laboral en la empresa según la LPRL. Esto implica que los comportamientos de acoso dan lugar también a una problemática de salud de origen laboral. Los comportamientos de acoso por parte de compañeros y compañeras constituyen una infracción laboral a cargo de la persona acosadora que es, en consecuencia, susceptible de sanción por parte del empresario o empresaria, para poner de manifiesto su rechazo a este tipo de comportamientos .

Sin embargo, cabe recordar que el ejercicio de estos derechos por parte del personal trabajador va ligado a unos deberes, para que la gestión y la ejecución de la actividad preventiva planificada pueda realmente proteger al personal trabajador de manera eficaz y efectiva.

En este sentido, el artículo 29 de la ley recoge las obligaciones de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos y que el incumplimiento de estas obligaciones tiene la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del ET y recuerda que legalmente debemos dar cumplimiento a estos deberes básicos en salud laboral:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equi-

pos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

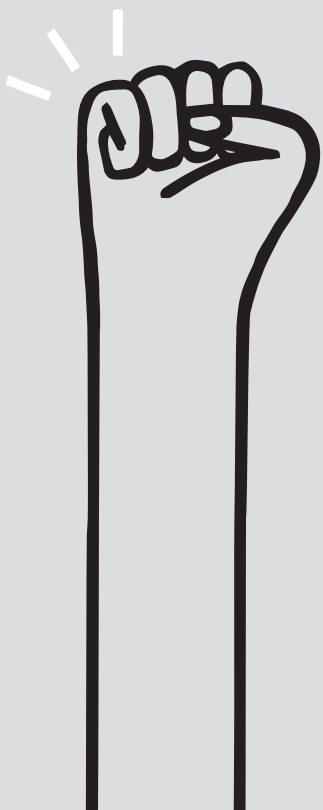
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresariado, de acuerdo con las instrucciones recibidas del mismo.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo donde ésta tenga lugar.
4. Informar inmediatamente a su superior jerárquico directo, y las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, según la persona trabajadora comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente a fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario o empresaria para que pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no comporten riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

El resultado del incumplimiento de estos deberes empresariales en lo que se refiere a la gestión de la actividad preventiva en las empresas suele traducirse en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (artículos 156 y 157 de la LGSS).

Esto obliga al empresario o empresaria a investigar sus causas y evitar que vuelva a ocurrir. Y permite la participación sindical en la revisión y mejora de las medidas preventivas colectivas a implementar.

En este caso, si el detonante de este accidente de trabajo o enfermedad profesional se ha debido a la falta de medidas preventivas por parte del empresario, permite al trabajador o trabajadora afectado obtener tratamiento y medicación gratuitos y acceder a mejores prestaciones económicas, incluido un posible recargo de prestación (incremento del 30% al 50% con cargo a la empresa).

Atención: es necesario recordar que los cambios tecnológicos, los procesos productivos y el cambio climático ponen de manifiesto la existencia de nuevos riesgos laborales o por el contrario el agravamiento de riesgos laborales ya conocidos (por ejemplo, la exposición al calor). Este hecho no exime al empresario de su obligación hacia la protección de la seguridad y salud del personal trabajador (artículo 14 de la LPRL).



PRESTACIONES DE PARO Y RENTAS BÁSICAS



Prestaciones y subsidios por desempleo y renta activa de inserción (RAI). Prestaciones gestionadas por el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)

PRESTACIONES DE PARO

Prestaciones contributivas

Derecho: lo tienen todos los trabajadores y trabajadoras con 360 días de cotización o más que sean despedidos de forma procedente o improcedente por causas objetivas, por finalización de contrato, por resolución de período de prueba o por resolución del contrato, por no aceptación de movilidad geográfica o de modificación sustancial de condiciones de trabajo que les perjudiquen, por expediente de empleo (de reducción de jornada, de suspensión de contrato o de extinción de contrato) y por 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.

A partir del 1 de octubre de 2022 —sin efecto retroactivo—, según lo regulado en el RDL 16/2022, las personas empleadas del hogar también cotizan y tienen derecho a las prestaciones por desempleo.

Pérdida de derecho: se pierde por jubilación, por reconocimiento de pensión por invalidez, por rechazo de oferta de empleo adecuada, de acciones de formación, etc., salvo 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
Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1.079 días	300 días
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360 días
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420 días
Desde 1.440 hasta 1.619 días	480 días
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540 días
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600 días
Desde 1.980 hasta 2.159 días	660 días
Desde 2.160 en adelante	720 días

Cuantía:

el importe mensual de la prestación por desempleo es del 70 % de la base reguladora mensual de la prestación en los 6 primeros meses de derecho (180 días), el qual passa a ser el 60 % a partir del període esmentat.

A la cuantía se le aplica el el descuento de Seguridad Social y el IRPF, si es necesario. La cotización mantiene la base para la pensión de jubilación mientras dure la situación por desempleo contributivo.

Límites en todos los casos

MÍNIMOS	
Sin hijos/as	80 % IPREM
Con hijos/as	107 % IPREM

MÁXIMOS	
Soltero/a sin hijos/as	175 % IPREM
Cònyugue a cargo o 1 hijo/a	200 % IPREM
Con 2 hijos/as	225 % IPREM

Se entiende que se tienen hijos o hijas a cargo cuando sean menores de 26 años o mayores con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, no perciban rentas de cualquier tipo iguales o superiores al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, y convivan con la persona beneficiaria.

SUBSIDIO POR DESEMPLEO

Prestaciones asistenciales

Personas beneficiarias: personas desempleadas inscritas durante un mínimo de 1 mes, que no tengan otras rentas que superen el 75 % del salario mínimo interprofesional 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 tengan más 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 haya convenio sobre protección por desempleo.
- Hayan sido liberados de prisión y no tengan derecho a la prestación por desempleo, siempre que la privación de libertad haya sido superior a seis meses.
- Hayan sido declarados plenamente capaces o inválidos en el grado de parcial, como consecuencia de un expediente de revisión.

Más personas beneficiarias: personas desempleadas inscritas que no tengan otras rentas que superen el 75 % del salario mínimo interprofesional 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 por desempleo, tengan responsabilidades familiares y hayan cotizado al menos 3 meses.
- Sin tener derecho a seguro por desempleo ni responsabilidades familiares, hayan cotizado al menos 6 meses.

Más personas beneficiarias: trabajadores y trabajadoras desempleadas que tengan más de 52 años, aunque no tengan responsabilidades familiares,

y estén incluidos en alguno de los supuestos anteriores, que hayan cotizado al menos 6 años por desempleo en su vida laboral y acrediten derecho a pensión en edad de jubilación.

Más personas beneficiarias:

- Personas desempleadas mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva por desempleo de 720 días, que no tengan otras rentas que superen el 75 % del salario mínimo interprofesional mensual, excluida la parte proporcional de las pagas extras.
- Personas desempleadas, trabajadores y trabajadoras fijas discontinuas, que hayan agotado una prestación contributiva de cualquier duración, mayores de 45 años, y que hayan cotizado 9 años como fijos discontinuos.

Caso, período de subsidio y cuantía

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

Caso 1. Personas desempleadas, con los requisitos generales, y que hayan agotado la prestación por desempleo y tengan responsabilidades familiares, pero sean mayores de 45 años:

Variantes	Período de subsidio	Cuantía
<ul style="list-style-type: none">▶ + de 45 años, que hayan agotado la prestación por desempleo, al menos 120 días.▶ + de 45 años, que hayan agotado la prestación por desempleo, al menos 180 días.▶ – de 45 años, que hayan agotado la prestación por desempleo, al menos 180 días.	<ul style="list-style-type: none">▶ 6 meses, con prórroga hasta un máximo de 24 meses.▶ 6 meses, con prórroga hasta un máximo de 30 meses.▶ 6 meses, improrrogables.	<ul style="list-style-type: none">▶ 80 % del IPREM.

Caso 2. Personas desempleadas inscritas que no tengan otras rentas que superen el 75 % del salario mínimo interprofesional mensual, excluida la parte proporcional de las pagas extras, y que no tengan derecho a la prestación contributiva por no tener el período mínimo de cotización, siempre que tengan la situación siguiente:

Variantes	Período de subsidio	Cuantía
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Con responsabilidades familiares. 	<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 o más meses de cotización, 21 meses de subsidio. ▶ Si el subsidio tiene una duración de 21 meses, se reconocerá por un período de 6 meses, prorrogables hasta agotar la duración máxima. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 80 % del IPREM.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sin responsabilidades familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 6 meses, improrrogables. 	

Caso 3. Trabajadores y trabajadoras desempleadas que tengan más de 52 años, aunque no tengan responsabilidades familiares, 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.

Variantes	Período de subsidio	Cuantía
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Durante el tiempo necesario para llegar a la edad ordinaria de jubilación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 80 % del IPREM.

Caso 4. Personas desempleadas mayores de 45 años cuando hayan agotado una prestación contributiva de desempleo de 720 días, que no tengan otras rentas que superen el 75% del salario mínimo interprofesional mensual, excluida la parte proporcional de las pagas extras.

Variantes	Período de subsidio	Cuantía
	▶ 6 meses	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 80 % del IPREM, si la persona beneficiaria tiene un familiar a cargo o ninguno. ▶ 107 % de l'IPREM, si la persona beneficiaria tiene 2 familiares a cargo. ▶ 133 % del IPREM, si la persona beneficiaria tiene 3 familiares a cargo o más.

Caso 5. Trabajadores y trabajadoras desempleadas fijas discontinuas que hayan agotado una prestación contributiva de cualquier duración, mayores de 45 años y que hayan cotizado 9 años como fijos/as discontinuos/as.

Variantes	Período de subsidio	Cuantía
	▶ Durante el mismo tiempo que el número de meses cotizados el año anterior a la solicitud.	▶ 80 % del IPREM.

RENDA ACTIVA DE INSERCIÓN (RAI)

Se puede solicitar la RAI si, estando en situación de desempleo y no teniendo derecho a la prestación contributiva ni al subsidio por desempleo, en los casos y requisitos siguientes:

- Estar desempleado o desempleada y inscrito o inscrita como demandante de empleo, mantener esta inscripción durante todo el período de percepción de la prestación y suscribir el compromiso de actividad.
- Ser menor de 65 años.
- No tener ingresos mensuales propios superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. Las rentas se tienen que computar por su rendimiento íntegro o bruto. El rendimiento que procede de actividades empresariales, profesionales, agrícolas, ganaderas o artísticas se tiene que computar por la diferencia entre ingresos y gastos necesarios para su obtención. Las ganancias patrimoniales se tienen que computar por la diferencias entre las ganancias y las pérdidas patrimoniales.
- Si se tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años o mayores con discapacidad, o menores en acogida, únicamente se entiende completo el requisito de falta de rentas cuando la suma de rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluida la persona afectada, dividida por el número de miembros que la componen, no superen el 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- No haber sido beneficiario o beneficiaria de la RAI en los 365 días naturales anteriores a la fecha de la solicitud de admisión en el programa, excepto en el caso de víctimas de violencia de género o víctimas de violencia doméstica y personas con discapacidad.
- No haber sido beneficiario o beneficiaria de tres derechos en el programa de la RAI anteriores (no se puede solicitar una cuarta vez).

- La RAI se concede durante 11 meses como máximo y se cobra con efectos del día siguiente a la solicitud.
- La cuantía mensual de esta ayuda es del 80 % del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).
- Si es víctima de violencia de género o doméstica y se ha visto obligada a cambiar de residencia en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa o durante su permanencia en este, puede solicitar una ayuda suplementaria de tres mensualidades de la RAI, en un pago único, sin que esto reduzca la duración de esta renta, y la puede percibir una sola vez por cada derecho de admisión a la RAI.
- Si empieza a trabajar como persona autónoma o se coloca por cuenta ajena a tiempo completo, se suspende el pago de la RAI y se tiene derecho a una ayuda equivalente al 25% de su cuantía durante un máximo de 180 días, sin que esto reduzca la duración de la RAI pendiente de percibir.
- Si se coloca a tiempo parcial se tiene que deducir el importe de la RAI, la parte proporcional al tiempo trabajado y el período pendiente de percibir mientras se mantenga la compatibilidad se tiene que ampliar en la misma proporción.

INGRESOS O RENTAS MÍNIMAS DEPENDIENTES DE OTROS ORGANISMOS

Desde los años ochenta del siglo XX, desde CCOO hemos reivindicado, luchado y negociado el establecimiento de diferentes mecanismos para asegurar como derecho de ciudadanía unos ingresos mínimos para hacer frente a la falta de rentas y la exclusión social.

Así hemos conseguido el establecimiento de las PNC, pensiones no contributivas de jubilación e invalidez —en concertación social posterior a huelgas generales—, el PIRMI, la renta mínima de inserción (RMI), la renta garantizada de ciudadanía (RGC) —prevista en el Estatuto de autonomía, artículo 24.3—y,

a escala estatal, el ingreso mínimo vital (IMV), en desarrollo del artículo 40 de la LGSS.

Cabe destacar que la RGC y la IMV son leyes tramitadas por los respectivos parlamentos por el mecanismo de iniciativa legislativa popular (ILP) que comporta la recogida firmada de apoyo de más de 50.000 y 500.000 firmas, respectivamente, de ciudadanos y ciudadanas. CCOO hizo un gran esfuerzo movilizador en estas ILP, que recogieron 120.000 y 710.000 firmas, respectivamente.

INGRESO MÍNIMO VITAL (Instituto Nacional de la Seguridad Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones)

La IMV es una prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o están integradas en una unidad de convivencia y necesitan recursos económicos básicos para cubrir sus necesidades básicas.

Se configura como derecho subjetivo a una prestación económica, que forma parte de la acción protectora de la Seguridad Social y garantiza un nivel mínimo de renta a los que se encuentren en situación de vulnerabilidad económica. Persigue garantizar una mejora real de oportunidades de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias.

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/65850d68-8d06-4645-de7-05374ee42ac7>

RENDA GARANTIZADA DE CIUDADANIA (Departamento de Derechos Sociales de la Generalitat de Catalunya)

La RGC es la prestación social a través de la que se aseguran los mínimos de una vida digna a las personas y unidades familiares que se encuentran en

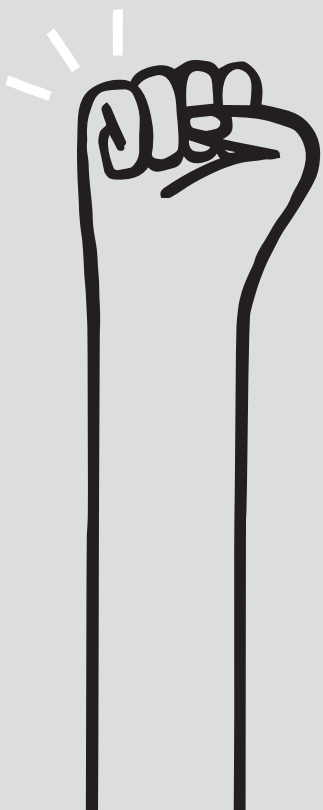
situación de pobreza para promover su autonomía y la participación activa en la sociedad. Se trata de una prestación social de naturaleza económica y percepción periódica.

La RGC es un derecho subjetivo y consta de dos prestaciones económicas:

1. Una **prestación garantizada**, no condicionada, sujeta a los requisitos que establece la ley.
2. Una **prestación complementaria de activación e inserción**, condicionada al compromiso de un plan de inclusión social o de inserción laboral, el que tiene la finalidad de superar las condiciones que han llevado a necesitar la prestación.

https://dretssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/pobresa_i_inclusio_social/renda_garantida_ciudadania/rendagarantida/

Atención: el importe de las prestaciones de la renta activa, el IMV y la RGC pueden ser incompatibles totalmente o parcialmente entre ellas.



DELEGADOS Y DELEGADAS DE PERSONAL Y DE COMITÉS DE EMPRESA Y SINDICALES. LAS ELECCIONES SINDICALES



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

¿Quién puede promover las elecciones sindicales?

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

El papel de los delegados y delegadas de personal

Los delegados y delegadas de personal ejercen la representación de los trabajadores y trabajadoras ante la empresa 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)

Las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras tienen permiso retribuido para desarrollar las funciones atribuidas como consecuencia de su cargo representativo de acuerdo con la tabla siguiente:

Hasta 50 trabajadores/as	15 horas mensuales
De 101 a 250 trabajadores/as	20 horas mensuales
De 251 a 500 trabajadores/as	30 horas mensuales
De 501 a 750 trabajadores/as	35 horas mensuales

Este crédito horario se puede acumular en uno o diversos delegados o delegadas de personal o miembros del comité de empresa y tiene una retribución igual a la de las horas efectivamente trabajadas.

Promoción de elecciones sindicales

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

Ámbito y forma de elección

El ámbito es el centro de trabajo y la forma de elección es por votación entre las trabajadoras y trabajadores(artículo 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 (artículo 74 del ET).

Constitución de la mesa electoral

Constituyen la mesa la trabajadora o trabajador más antiguo (presidenta/e), el/la de más edad (vocal) y el/la de menos edad (secretario/a); todos ellos de la empresa o centro de trabajo en el que se tiene que producir la elección (artículo 73 del ET).

El censo electoral (número de representantes)

El censo electoral es el documento que acredita el número de trabajadoras y trabajadores con derecho a voto (artículo 74.3 del ET) y del que se desprende el número de representantes legales que es necesario elegir de acuerdo con la siguiente escala (artículo 62 y 63 del ET):

De 6 a 30 trabajadoras/es	1 delegado/ada
De 31 a 49 trabajadoras/es	3 delegados/adas
(en ambos casos por elección individual)	
De 50 a 100 trabajadoras/es	5 representantes elegidos en el comité de empresa en lista cerrada y con sistema proporcional
De 101 a 250 trabajadoras/es	9 representantes elegidos en el comité de empresa
De 251 a 500 trabajadoras/es	13 representantes elegidos al comité de empresa, y 17, 21, etc., según el tamaño de la empresa

Además de poder elegir delegados/as y comités de empresa, en empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras —o menos, según los convenios colectivos— las personas afiliadas a CCOO pueden elegir un representante propio, el delegado o delegada sindical previsto en la LOLS, y más de uno, según el volumen del número de personas trabajadoras.

Representación legal de los trabajadores y trabajadoras

Delegados y delegadas de personal y comités de empresa y delegados y delegadas sindicales

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 ni el año siguiente para 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 del balance y la 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 informados de las sanciones por faltas muy graves a los trabajadores y trabajadoras.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de salud laboral y seguridad social.
- Vigilar la no-discriminación de los trabajadores y trabajadoras en sus condiciones de trabajo por razones no profesionales de sexo, edad, raza, etc.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



Los grados de parentesco no están regulados en la normativa laboral, sino en el Código civil español (artículos del 915 al 919) a todos los efectos y, por lo tanto, están incluidos los efectos laborales.

El Código civil de Catalunya, en el artículo 234.1, considera pareja estable aquella que acredita convivencia de más de 2 años, tiene al menos un hijo o hija en común o se ha constituido por escritura pública. El ET no regula el derecho de las parejas estables o de hecho, y es necesario tener en cuenta lo que dicen los convenios colectivos y los pactos de empresa.

<https://www.ccma.cat/324/les-diferencies-legals-entre-el-matrimoni-i-les-parelles-de-fet/noticia/2781582/>

<https://www.lex-it.cat/diferencies-legals-entre-el-matrimoni-i-la-parella-de-fet/>

<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=544979>

<https://www.concaadvocats.com/post/difer%C3%A8ncies-entre-estar-casat-o-parella-de-fet>

