

2007-2008

Guía sociolaboral para jóvenes



injuve



2007-2008

Guía sociolaboral
para **jóvenes**

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88 • 28004 Madrid

Primera edición: Madrid, octubre de 2007

Diseño gráfico: Paco Arnau

(Fotografía de cubierta: Banco de imágenes del CNICE,
Ministerio de Educación y Ciencia)

Imprime: Impresión Digital Da Vinci

Este documento ha sido impreso en papel ecológico

Depósito Legal:



Índice

1 CONTRATACIÓN	9
1.1 EL CONTRATO DE TRABAJO	9
1.2 PERÍODO DE PRUEBA	9
1.3 CONTENIDO DEL CONTRATO	10
1.4 TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO	11
1.4.1 Contrato indefinido	11
1.4.2 Contrato indefinido de fijos-discontinuos	12
1.4.3 Contratación de minusválidos	12
1.4.4 Contratos para el fomento de la contratación indefinida	13
1.4.5 Contrato para la formación	16
1.4.6 Contratos en prácticas	18
1.4.7 Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social	19
1.4.8 Contrato de obra o servicio determinado	19
1.4.9 Contrato eventual por circunstancias de la producción	20
1.4.10 Contrato de interinidad	20
1.4.11 Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación	21
1.4.12 Contrato de relevo	22
1.4.13 Contrato a tiempo parcial	22
1.4.14 Contrato de trabajo de grupo	23
1.4.15 Contrato de trabajo a domicilio	23
1.5 SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO	23
2 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT's)	25
2.1 REGULACIÓN	25
2.2 DEFINICIÓN	25
2.3 TRABAJADOR PUESTO A DISPOSICIÓN	25
2.4 CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN	25
2.4.1 ¿Cuándo se puede celebrar?	25
2.4.2 Forma y duración	26
2.4.3 Formación	26

2.4.4	Salarios	26
2.4.5	Derechos sindicales	27
2.4.6	Indemnización	27
2.4.7	A tener en cuenta	27

3 LAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS: EL MÓDULO DE FORMACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO (FCT) 29

3.1	¿Qué son las prácticas en los centros de trabajo (FCT)?	29
3.2	¿Cuándo se hace la FCT?	29
3.3	¿Cuánto dura la FCT?	29
3.4	¿Cuáles son las condiciones de los alumnos en prácticas?	29
3.5	¿Quiénes son los responsables de los alumnos en prácticas?	30
3.6	¿Qué derechos tienen los alumnos en prácticas?	30
3.7	¿Cuál es el marco normativo de la FCT?	31

4 CONDICIONES DE TRABAJO 33

4.1	JORNADA LABORAL	33
4.1.1	Regulación	33
4.1.2	¿A que nos referimos cuando hablamos de jornada?	33
4.1.3	¿Qué es tiempo de trabajo efectivo?	33
4.1.4	Jornada Nocturna	34
4.1.5	Distribución de la jornada	34
4.1.6	Descanso semanal	34
4.1.7	Jornadas de trabajo especiales	35
4.1.8	Horas Extras	35
4.1.9	Algunas respuestas a tus dudas	37
4.2	VACACIONES	38
4.2.1	Regulación	38
4.2.2	Mínimo Legal	38
4.2.3	Aplicación	39
4.2.4	Derechos y obligaciones de las partes	39
4.2.5	Contratación temporal	39
4.2.6	Calendario de vacaciones	39
4.2.7	Devengo del derecho	39
4.2.8	Algunas respuestas a tus dudas	40

4.3 SALARIO	42
4.3.1 Regulación	42
4.3.2 Concepto	42
4.3.3 Qué debes tener en cuenta	42
4.3.4 Salario mínimo interprofesional	43
4.3.5 Igualdad de remuneración por razón de sexo	43
4.3.6 Liquidación y pago	43
4.3.7 Imposibilidad de la prestación	44
4.3.8 Gratificaciones extraordinarias	44
4.4 MOVILIDAD FUNCIONAL	45
4.4.1 Regulación	45
4.4.2 Concepto	45
4.4.3 Variedades de movilidad	45
4.4.4 Algunas respuestas a tus dudas	46
4.5 MOVILIDAD GEOGRÁFICA	47
4.5.1 Regulación	47
4.5.2 Concepto	47
4.5.3 Algunas cuestiones a tener en cuenta	48
4.6 PERMISOS DE TRABAJO	50
4.7 CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	51
4.7.1 Permisos retribuidos	51
4.7.2 Reducciones de jornada	51
4.7.3 Suspensión del contrato de trabajo	52
4.7.4 Excedencias por motivos familiares	53
4.7.5 Otras medidas de protección a la familia	54
5 PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	55
5.1 PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO	55
5.1.1 Duración de la prestación	55
5.1.2 Cuantía de la prestación	56
5.1.3 Reanudación de la prestación	57
5.1.4 Derecho de opción	57
5.2 PRESTACIONES POR MATERNIDAD/PATERNIDAD	57
5.2.1 Personas beneficiarias	57
5.2.2 Cuantía de la prestación	57

5.2.3	Principales medidas por maternidad/paternidad para evitar penalizaciones a efectos de cotizaciones y prestaciones de seguridad social	58
5.3	PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL	58
5.3.1	Duración del subsidio	58
5.3.2	Cuantía del subsidio	59
5.3.3	Grados de incapacidad	59
6	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	63
6.1	Definiciones	63
6.2	Riesgos en el trabajo	63
6.3	Medidas preventivas	65
6.4	Obligaciones del empresario	67
6.5	Derechos y deberes del trabajador	68
7	ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	71
7.1	¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO?	71
7.2	¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES?	71
7.3	ENFERMEDADES QUE MÁS AFECTAN A LOS JÓVENES	72
7.3.1	Trastornos músculo-esqueléticos	72
7.3.2	Estrés laboral	73
7.3.3	Ruido	74
7.4	OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO	74
7.5	DERECHOS DEL TRABAJADOR	75
8	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	77
8.1	¿Qué es la Negociación Colectiva (NC)?	77
8.2	¿Qué objetivos se pretenden conseguir con la NC?	77
8.3	¿Cuáles son las principales formas de NC?	77
8.4	¿Qué es el convenio colectivo?	78
8.5	¿Qué tipo de convenios colectivos nos podemos encontrar?	78
8.6	¿Cuál es la naturaleza jurídica del convenio colectivo?	78
8.7	¿Cuáles son los ámbitos del convenio colectivo?	79



8.8	¿Quiénes están legitimados para negociar?	79
8.9	¿Qué contenidos debe incluir el convenio colectivo?	80
8.10	¿Cuáles son los requisitos que ha de reunir un convenio colectivo?	81
8.11	¿Qué es la concurrencia?	81
8.12	¿Cómo se controla la aplicación de un convenio colectivo?	81
9	CONFLICTOS COLECTIVOS	83
9.1	CONFLICTO COLECTIVO	83
9.1.1	Concepto y tipos	83
9.1.2	Procedimientos “pacíficos” para su resolución	83
9.2	HUELGA	85
9.2.1	Concepto y tipos	85
9.2.2	Declaración de huelga	85
9.2.3	¿Cómo afecta su ejercicio a los trabajadores?	86
9.2.4	Tutela del derecho	86
9.3	CIERRE PATRONAL	86
10	SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES	87
10.1	LOS SINDICATOS	87
10.2	LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	87
10.2.1	Órganos de representación unitarios	87
10.2.2	Órganos de representación sindicales	89
10.2.3	Derechos y garantías	91
10.3	LAS ELECCIONES SINDICALES	94
10.3.1	El preaviso electoral	94
10.3.2	¿En qué consiste el proceso electoral?	97
10.3.3	¿Y los procesos de impugnación?	100
11	MIGRACIONES	105
11.1	Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura	105
11.2	Autorización de residencia y trabajo	105
11.3	Renovación de la autorización de trabajo y residencia	106
11.4	Trabajo por cuenta ajena	107

PREGUNTAS FRECUENTES	109
¿Cuáles son los requisitos y derechos recogidos en el contrato?	109
¿Qué datos deben figurar en el contrato?	109
¿En qué consiste la liquidación del contrato?	110
¿Qué es el salario: la nómina o recibo de salario?	110
¿Cuáles son las características de las gratificaciones extraordinarias?	110
¿Qué se entiende por jornada laboral?	111
¿Cómo se distribuye la jornada?	111
¿Qué se considera jornada nocturna?	112
¿Qué son las horas extraordinarias?	112
¿De qué trata el calendario laboral?	113
¿Cuáles son las condiciones que regulan las vacaciones?	113
¿Qué se entiende por tiempo de trabajo?	114
¿A qué permisos retribuidos tenemos derecho?	115
¿Qué condiciones recogen las excedencias?	116
¿Cuáles son los grados de consanguinidad y afinidad?	117

1. CONTRATACIÓN

Lo más habitual es que entremos en el mundo laboral por la vía de la contratación, por lo que nos convertiremos en trabajadores por cuenta ajena. Aunque, también, podemos trabajar como autónomos, o lo que es igual, por cuenta propia.

La diferencia, entre las dos formas de trabajar, radica en que por cuenta propia se asume personalmente los riesgos del trabajo realizado y se tiene personalidad jurídica propia, mientras que por cuenta ajena son trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos para otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. Por tanto, las características de esta forma de trabajar son: voluntariedad, ajeneidad, retribución e independencia.

Explicarte esos derechos y deberes de esta última modalidad, es lo que vamos a hacer a continuación.

1.1. EL CONTRATO DE TRABAJO

Podemos definir el contrato de trabajo como el acuerdo voluntario que firma el trabajador con el empresario, y por el cual te comprometes a trabajar para otro —el empresario— y a actuar bajo su dirección a cambio de percibir una retribución, llamada salario.

Por su parte, el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores lo define así: “el contrato de trabajo se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél”.

1.2. PERÍODO DE PRUEBA

El periodo de prueba es optativo, pero de acordarse debe constar por escrito.

La duración puede aparecer en los Convenios Colectivos, y en caso de que no sea así, la duración máxima será de:

- Seis meses para los titulados.
- Dos meses para el resto de los trabajadores.

Durante este tiempo el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones del puesto de trabajo que desempeñe igual que si formara ya parte de la plantilla.

También, en este período se podrá romper la relación laboral sin causa alguna y sin preaviso, salvo que se pacte otra cosa en el contrato.

No podrá existir un período de prueba en los casos en el que trabajador haya ya desempeñado esas mismas funciones con anterioridad dentro de la empresa.

1.3. CONTENIDO DEL CONTRATO

El empresario debe facilitar al trabajador unos criterios básicos en el contrato por escrito. Están excluidos los contratos de las relaciones laborales especiales del servicio del hogar familiar y los presos de instituciones penitenciarias.

Los aspectos que, con carácter general, deben aparecer en el contrato de trabajo son:

- La identidad de las partes que firman el contrato.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de un contrato temporal, la duración previsible del mismo.
- El domicilio de la empresa o el centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios.
- La categoría profesional del puesto que va a desempeñar el trabajador o la descripción resumida del mismo.
- El salario base inicial y sus complementos, así como la periodicidad con que se efectuará el pago.
- La duración y distribución de la jornada de trabajo.
- La duración de las vacaciones y de las formas de atribución de estas cuando proceda, (por Ej.: cuando unos días se toman en un mes determinado).
- Los plazos de preaviso en el supuesto de extinción del contrato o, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- El convenio colectivo aplicable en cada caso.
- Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.

Derecho de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación

En el plazo de diez días, se entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia de los contratos escritos, con excepción de los contratos de alta dirección. Igualmente, se les notificará en un plazo de 10 días las prórrogas de dichos contratos y sus denuncias.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del interesado.

Comunicación de las contrataciones a las Oficinas de Empleo

Los empresarios están obligados a comunicar a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días de su celebración, el contenido de los contratos de trabajo, o las prórrogas de los mismos, sean o no escritos, mediante la presentación de copia del contrato de trabajo o de sus prórrogas y la copia básica firmada por los representantes legales de los trabajadores

1.4. TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

En la actualidad existen **15 tipos de contrato**, pero este es un número relativo que cambia en función de las nuevas leyes:

- Contrato indefinido
- Contrato indefinido de fijos-discontinuos
- Contratación de minusválidos
- Contratos para el fomento de la contratación indefinida
- Contrato para la formación
- Contratos en prácticas
- Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social
- Contrato de obra o servicio determinado
- Contrato eventual por circunstancias de la producción
- Contrato de interinidad
- Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación
- Contrato de relevo
- Contrato a tiempo parcial
- Contrato de trabajo de grupo
- Contrato de trabajo a domicilio

1.4.1. Contrato indefinido

Es todo contrato que concierne la prestación de servicios por un tiempo ilimitado.

Puede ser tanto de palabra o como escrito, con la excepción, de los acogidos al programa de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, etc. Además, se convertirán en fijos, independientemente de su modalidad contractual:

- Los trabajadores que no son dados de alta en la Seguridad Social.
- Los trabajadores con contratos temporales en fraude de ley.

1.4.2. Contrato indefinido de fijos-discontinuos

Es el que se realiza para trabajos que son fijos pero no se repiten en determinadas fechas, produciendo discontinuidad en el tiempo. Imprescindible es que figure:

- La jornada estimada y su distribución horaria.
- La duración prevista para la actividad.
- La forma y el orden del llamamiento, según el convenio colectivo que le corresponda.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad se registrarán por el convenio colectivo que le corresponda. En el convenio colectivo sectorial se puede acordar, cuando las peculiaridades de la actividad lo justifiquen, el uso de contratos de fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial, así como la conversión de temporales a fijos-discontinuos.

1.4.3. Contratación de minusválidos

Esta modalidad fue creada para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad.

Existe la obligación de contratar a minusválidos en todas las empresas públicas y privadas que tengan 50 ó más trabajadores. De la plantilla total de la empresa, al menos el 2% serán trabajadores minusválidos.

La contratación para los trabajadores con alguna discapacidad puede tener distintas modalidades, tales como:

Indefinida minusválidos

Este tipo de contratación se realiza a trabajadores con un mínimo de minusvalía reconocida del 33% ó más, y que estén inscritos en el INEM.

Empleo selectivo

Se trata de una modalidad que regula como es la readmisión de trabajadores minusválidos, una vez recuperados, dentro de las propias empresas. Los trabajadores minusválidos deben cumplir una serie de requisitos, tales como estar en situación de incapacidad permanente parcial, que se les ha reconocido una incapacidad permanente y hubiesen cesado en la empresa y que se les ha reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y hubiesen cesado en la empresa.

Contrato para la formación de trabajadores minusválidos

El requisito necesario para que un trabajador acceda a este tipo de contratos, es tener una minusvalía igual o superior al 33%. Además, se establecerá, en convenio, la duración máxima del contrato, que no podrá ser superior a cuatro años.

Las empresas que celebren estos contratos tendrán, también, derecho a la bonificación correspondiente en las cuotas de la Seguridad Social.

Contrato en prácticas para minusválidos

Para acceder a este tipo de contratación, además de tener un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33%, se fija como requisito la obtención de un título que le habilite para su profesión, el cual se haya obtenido en los últimos seis años a la firma del contrato.

Contrato temporal de minusválidos

Desde el año 2002, las empresas pueden contratar temporalmente a trabajadores minusválidos.

1.4.4. Contratos para el fomento de la contratación indefinida

Tienen como objetivo facilitar el empleo estable para trabajadores desempleados y aquellos sujetos a una relación laboral de carácter temporal.

Trabajadores que pueden ser objeto de este tipo de contrato:

- Trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
- Jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores mayores de 45 años de edad.
- Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Trabajadores minusválidos.
- Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

Además, el contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

Y cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Incentivos durante el año 2006

Los contratos indefinidos iniciales, a tiempo completo o a tiempo parcial, que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2006 bajo esta modalidad, pueden acogerse a los incentivos a la contratación indefinida para el colectivo a que pertenezca el trabajador, siempre que se cumplan los requisitos establecidos para las empresas.

Las transformaciones en indefinidos, a tiempo completo o parcial, incluida a la modalidad de fijos-discontinuos, que se realicen hasta el 31 de diciembre de 2006 de los contratos de duración determinada o temporales celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2006, así como las de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Si la contratación o transformación se formaliza a partir de la entrada en vigor de la norma que recoge el **Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo**.

Contratos indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo Estable para el año 2006

El objetivo es fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo.

Requisitos de los trabajadores:

Encontrarse inscritos en las Oficinas de Empleo y/o estar incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Trabajadoras desempleadas, entre 16 y 45 años.
- Trabajadoras desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores desempleados inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante seis o más meses.

- Trabajadores desempleados mayores de 45 años y hasta los 55.
- Trabajadores desempleados mayores de 55 años y hasta los 65.
- Trabajadores desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- Trabajadores desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, así como a los perceptores de la renta agraria.
- Trabajadores desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.
- Trabajadoras desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.
- Trabajadores desempleados que se incorporen a cooperativas o sociedades laborales como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y, encuadrados en un régimen por cuenta ajena de la Seguridad Social.
- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal)
- Trabajadores que tengan acreditada por la Administración la condición de víctima de violencia de género por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal).

La duración es por tiempo indefinido o duración determinada, en su caso. Y la jornada puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Incentivos a las empresas

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, incluidos los fijos discontinuos, celebrados durante el año 2006, darán derecho a partir de la fecha de la contratación a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en función al colectivo a que pertenezcan.

Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Los contratos de duración determinada o temporales celebrados a tiempo completo o parcial con anterioridad al 1 de enero de 2006 que se transformen en indefinidos, incluida la modalidad de fijo-discontinuo, hasta el 31 de diciembre de 2006, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 en la cuota empre-

sarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Los contratos en prácticas, de aprendizaje y para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados a tiempo completo o parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, que se transformen en indefinidos hasta el 31 de diciembre de 2006, a tiempo completo o parcial, darán lugar a una bonificación del 25% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato. Si la transformación es de contratos en prácticas o de relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial, la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato de prácticas o de relevo que se transforma.

La transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales de las mujeres trabajadoras, suscritos con anterioridad al 1 de enero de 2006 y que hubieran sido suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, cuando se produzca la reincorporación, y antes del transcurso de un año desde ésta, dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100 durante 18 meses. Cuando el contrato temporal se haya suscrito con posterioridad al 1 de enero de 2006, la transformación en indefinido tendrá una bonificación del 100 por 100 en la cuota empresarial por contingencias comunes durante 12 meses. En ambos casos el parto debe producirse con posterioridad al día 27 de abril de 2003 y la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo debe producirse en los dos años posteriores.

1.4.5. Contrato para la formación

Este contrato tiene como finalidad la adquisición de formación teórico-práctica necesaria para la realización adecuada de un trabajo que requiera algún tipo de cualificación o acreditación.

Para ello, los trabajadores deben ser mayores de 16 años y menores de 21. No aplicándose ningún límite de edad cuando el contrato vaya dirigido a desempleados minusválidos, trabajadores extranjeros, desempleados que lleven más de tres años sin trabajo, los que estén en situación de exclusión social y los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Los requisitos necesarios son:

- No tener la titulación correspondiente para el ejercicio de la profesión.
- No haber estado en el puesto para el que se contrata con anterioridad, dentro de la misma empresa, más de 12 meses.

Si se hubiera tenido una contratación en aprendizaje con anterioridad, inferior a dos años, se podrá contratar para formación sólo por el tiempo que quede hasta completar la duración establecida.

En convenio colectivo se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos de esta naturaleza que se pueden realizar, así como los puestos de trabajo que comprende esta modalidad.

Cuando no se determine número máximo de contratos para la formación en los convenios, se atenderá a una escala previa.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo se establezca, pero en ningún caso podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o a cuatro años en el caso de que el trabajador tenga alguna minusvalía.

En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Además, se presumirán indefinidos los contratos para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario.

La jornada será la establecida a tiempo completo, sumando al trabajo efectivo el tiempo dedicado a la formación teórica en la empresa.

La formación práctica que se realizará será bajo la tutela del empresario o de un trabajador con experiencia profesional adecuada. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación salvo que se determine un número distinto en los Convenios Colectivos.

La retribución fijada para este tipo de contratos será la que marca el convenio, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La formación teórica de este tipo de estará relacionada con el oficio o puesto de trabajo previstos por el contrato o, en su defecto, por los contenidos establecidos por el Instituto Nacional de Empleo para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato.

El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral, se fijará en el contrato en función trabajo y del número de horas dedicados a la formación, sin que, sea inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio.

Se entenderá efectuada la formación teórica cuando el trabajador acredite, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto de trabajo.

En el plazo de un mes desde el final de la formación teórica, el empresario dará un certificado en el que conste su duración y el nivel de la formación práctica adquirida. También, el centro donde se hayan impartido las clases emitirá un certificado donde constará el grado de aprovechamiento.

Cuando se realice este contrato, el empresario deberá rellenar todos los datos sobre el centro de formación y adjuntar al contrato una “comunicación de acuerdo para formación teórica en contrato para la formación”. Si el trabajador acredita que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto se entenderá que se ha cumplido por completo el requisito de formación.

En el contrato deben constar: los niveles ocupacionales de cada trabajador contratado en dicha modalidad, el puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.

1.4.6. Contratos en prácticas

Sirven para facilitar las prácticas profesionales a los trabajadores con título universitario o formación profesional de grado medio o superior, e incluso otros títulos, siempre y cuando estén reconocidos oficialmente como equivalentes y que habiliten para el ejercicio profesional.

Además de dichas titulaciones, se exige no haber transcurrido más de cuatro años desde que se acabaron los estudios o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de estas prácticas según el nivel de estudios cursados. Por convenio se podrá determinar que puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales serán objeto de este tipo de contratos.

La duración no podrá ser menor de seis meses ni mayor de dos años, sin perjuicio de lo que se suscriba mediante convenios colectivos.

El contrato se presumirá indefinido cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita. Y se convertirán en fijos los trabajadores en prácticas que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido el plazo legalmente establecido. Lo mismo les ocurrirá a los contratos celebrados en fraude de ley.

La retribución mínima será la fijada en convenio colectivo para este tipo de trabajadores, sin que pueda ser inferior al 60% del salario fijado en convenio para un trabajador de estas características. Tampoco, podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional.

Además, este tipo de contratos deberán formalizarse por escrito, donde constará la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto a desempeñar.

A la terminación del contrato la empresa entregará al trabajador un certificado con la duración de las prácticas, el puesto desempeñado, así como las principales tareas realizadas.

Si al término del contrato el trabajador se quedase trabajando en la empresa, no se computará un nuevo período de prueba, y este tiempo, además, contará desde el principio a efectos de antigüedad en la empresa.

1.4.7. Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social

El objetivo es fomentar la contratación de aquellos trabajadores en situación de exclusión social, que están desempleados.

La situación de exclusión social se acreditará y se determinará por la pertenencia a colectivos tales como los perceptores de rentas mínimas de inserción y jóvenes de entre dieciocho y treinta años de instituciones de protección de menores. También, personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que están en proceso de rehabilitación o reinserción; así como, los internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo y ex reclusos.

1.4.8. Contrato de obra o servicio determinado

Es aquel que se firma para la realización de una obra o servicio, con autonomía y cuya duración sea incierta.

En convenios se podrán identificar aquellos trabajos o tareas que pueden cubrirse con estos tipos de contratos.

La duración vendrá marcada en función del tiempo estipulado para la realización de una obra o servicio. Si se trata de un tiempo superior a un año, para efectuar la extinción del contrato se necesita un preaviso de 15 días. Si el empresario lo incumpliera, se indemnizará por el equivalente al salario del plazo incumplido.

Este tipo de contrato se transformará en indefinido cuando se realice de forma escrita, por falta de alta en la Seguridad Social transcurrido el plazo, y un dato importante y a tener en cuenta, cuando, llegado el fin del mismo, no se produzca denuncia de las partes, y se sigue trabajando. También, se presumirán por tiempo indefinido los contratos en fraude de ley.

La duración del contrato puede ser por tiempo indefinido o determinado. Y se ha de realizar por escrito, identificando con claridad el carácter de la contratación y la obra o servicio para el que se contrata.

El empresario debe informar, también, sobre la existencia de vacantes, con el fin de garantizar iguales oportunidades de acceso a puestos permanentes. Y por convenios colectivos se establecerán las medidas para facilitar el acceso de estos trabajadores a la formación profesional continua.

1.4.9. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se celebra para responder a las exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que surgen en la empresa, en un momento determinado. Por convenio colectivo se podrán fijar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales y los criterios de adecuación a la plantilla.

La duración máxima será de seis meses en un período de un año. Aunque, por convenio se podrá modificar la duración máxima de los mismos, así como, el período en el que se realizarán.

Se transformarán en indefinido, salvo prueba en contrario, cuando:

- Se dé falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- Si llegado el término, el trabajador continuara realizando la prestación laboral.
- Los contratos en fraude de ley.

La jornada puede ser tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Y se realizará por escrito, cuando su duración sea superior a cuatro semanas, o se concierte a tiempo parcial.

También, la empresa informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitándose, además por convenio, el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua.

1.4.10. Contrato de interinidad

Este contrato tiene como finalidad sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo para cubrir temporalmente ese puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su ocupación definitiva.

El contrato durará mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo, o por el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para cubrir dicho puesto, en cuyo caso no se excederá de tres meses. Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido; o por el tiempo establecido para la incorporación; así como por el transcurso del plazo de tres meses para el caso de un proceso de selección.

Se transforma en indefinido:

- Si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

- Por falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba. En estos supuestos, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- El contrato celebrado en fraude de ley.

El contrato de interinidad deberá realizarse a jornada completa, excepto:

- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial, o se intente cubrir temporalmente un puesto definitivo que sea a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar una jornada reducida de trabajadores con derecho de guarda legal, o cuando se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

Este tipo de contratos deben formalizarse por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido, así como la causa que ha producido dicha sustitución.

Como en casos anteriores, el empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitando, además, su acceso mediante formación profesional continua, aspecto, que recogerá el convenio.

1.4.11. Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Su fin es la contratación de trabajadores desempleados para sustituir a aquellos trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.

Los requisitos de los trabajadores son:

- Que el trabajador que se jubile, le quede un año para alcanzar la jubilación.
- Y que el trabajador que le sustituya esté inscrito como desempleado en el INEM.

No se podrá contratar al trabajador sustituto en la modalidad de a tiempo parcial y ni en la de eventual por circunstancias de la producción.

También aquí, es requisito indispensable, comunicar a los representantes legales de los trabajadores estas contrataciones en un plazo no superior a diez días.

La duración de esta modalidad contractual es de un año, como mínimo.

Como en casos anteriores, el empresario informará sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitando, además, su acceso mediante formación profesional continua, aspecto, que recogerá el convenio.

1.4.12. Contrato de relevo

Se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que se jubila de manera parcial, ya que simultáneamente trabaja a tiempo parcial en la empresa, además de estar jubilado.

Este contrato puede ser indefinido o igual al tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el jubilado parcialmente sigue en la empresa, el contrato de relevo podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose cuando se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. Pero en cualquier caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, con tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría.

1.4.13. Contrato a tiempo parcial

Se celebra cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferiores a la jornada a tiempo completo.

En esta modalidad se puede contratar por tiempo indefinido o por duración determinada. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. No está permitida la celebración a tiempo parcial en los contratos para la formación y en la modalidad contractual de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Y los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para casos extraordinarios y urgentes.

En cualquier caso, el número de horas complementarias no podrá superar el 15% de las horas ordinarias de trabajo. En convenio se podrá establecer otro porcentaje máximo, pero que nunca será superior al 60% de las horas contratadas. Ni tampoco, podrá exceder de la jornada a tiempo completo.

En el contrato ha de figurar el número de horas y su distribución. De no ser así se entenderá que el empleo será a jornada completa

1.4.14. Contrato de trabajo de grupo

Se caracteriza por acordarse entre un empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en global, no teniendo el empresario, derechos y deberes, sobre cada uno de los miembros, ya que el jefe de grupo tiene la representación de estos trabajadores, respondiendo de las obligaciones de dicha representación.

1.4.15. Contrato de trabajo a domicilio

Este tipo de contrato se da cuando la prestación del servicio se realiza en el domicilio del trabajador, o en un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia del empresario.

Es importante que la empresa entregue un documento de control de la actividad laboral, donde debe aparecer el nombre del trabajador, el trabajo a realizar, así como, la cantidad de materias primas entregadas, el salario, y cualquier aspecto de la relación laboral que interese a ambas partes. Por tanto, debe formularse por escrito, indicando el lugar en que se va a realizar el trabajo.

El salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate. Y puede realizarse tanto por tiempo indefinido como tener una duración determinada.

1.5. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Se trata de la interrupción temporal de la prestación laboral, sin que se rompa el vínculo contractual entre empresa y trabajador.

Las causas pueden ser:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Excedencia forzosa.
- Incapacidad temporal.
- Maternidad de la mujer trabajadora, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento pre-adoptivo y permanente de 6 años.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

También señalar, que cuando un contrato temporal haya finalizado, si se sigue trabajando, se convierte el contrato en indefinido. Lo mismo ocurre para aquellos contratos celebrados en fraude de ley.

Indemnizaciones

Cuando el contrato que se finalice sea por trabajo a domicilio, contrato de relevo, sustitución por anticipación de edad de jubilación, contrato a tiempo parcial, obra o servicio, y por circunstancias de la producción, se debe recibir una indemnización de 8 días de salario por año trabajado.

En el caso de la indemnización por despido improcedente, esta es de 45 días por año trabajado. Y en el caso de finalización de un contrato indefinido fomento del empleo, esta será de 33 días por año trabajado.



2. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT's)

2.1. REGULACIÓN

- Ley 14/94.
- RDLG 1/95, Arts. 1 y 43.
- Ley 50/98.
- Ley 29/99.
- RD4/94.
- RDLG 2/95; Disp. Derog. Única.
- RD 216/99.
- Ley 14/00.

2.2. DEFINICIÓN

Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad realizada por personas físicas o jurídicas consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, a trabajadores por ella contratados.

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en la Ley 14/1994.

2.3. TRABAJADOR PUESTO A DISPOSICIÓN

Es el trabajador contratado por una empresa de trabajo temporal para prestar sus servicios en una empresa usuaria.

2.4. CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

Es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección queda sometido aquél.

Las empresas de trabajo temporal que dispongan de autorización administrativa podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados pertenecientes al Espacio Económico Europeo.

2.4.1. ¿Cuándo se puede celebrar?

- Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

- Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción personal.

2.4.2. Forma y duración

El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición. Dichos contratos deberán formalizarse por escrito y registrarse en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración. Las empresas de trabajo temporal no podrán celebrar contratos de formación para ser puestos a disposición de empresas usuarias.

2.4.3. Formación

La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición en la empresa usuaria, posee formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos.

2.4.4. Salarios

Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuan-



tificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición.

La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato.

2.4.5. Derechos sindicales

Los trabajadores tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

2.4.6. Indemnización

Al término del contrato de puesta a disposición el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

2.4.7. A tener en cuenta

Si al finalizar el plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará a todos los efectos vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Será nula toda cláusula del contrato que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

Muy importante

Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

En el contrato laboral deberá constar:

- Duración por la que se celebra.
- Identificación de la empresa usuaria, especificando el número de identificación fiscal y código de cotización a la Seguridad Social.
- Número de autorización administrativa de la empresa de trabajo temporal y vigencia temporal de la autorización.
- Contenido de la prestación laboral.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo.
- Lugar y horario de trabajo.
- Remuneración convenida.

3. LAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS: EL MÓDULO DE FORMACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO (FCT)

3.1. ¿QUÉ SON LAS PRÁCTICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO (FCT)?

Son una parte del curso que un alumno que está matriculado en un centro de Formación Profesional debe realizar para completar su formación y acceder a su título, bien de grado medio (Ciclos formativos de grado medio) o de grado superior (Ciclos formativos de grado superior). Son obligatorios para todo el alumnado de FP.

El objetivo de éstas es formarse en la ocupación que está cursando, en el ámbito de la empresa, poniendo en práctica las competencias que ha adquirido en el centro de formación que es un espacio productivo real. Esta estancia en se hace en coordinación con el centro. Se trata de **formarse y no ocupar un puesto de trabajo**.

3.2. ¿CUÁNDO SE HACE LA FCT?

La estancia en la empresa debe de hacerse una vez que los contenidos y aprendizajes necesarios se hayan completado en el centro de FP, para que se puedan poner en práctica. Sin embargo no es obligatorio ubicar este módulo en un momento concreto de los estudios, aunque sí se debe hacer antes de acabar el curso académico (el último curso del ciclo).

3.3. ¿CUÁNTO DURA LA FCT?

El número de horas del módulo viene determinado en el programa oficial de cada ciclo formativo. Suele oscilar entre 350 y 700 horas (de 10 a 20 semanas). Están incluidas las destinadas a las jornadas en las que los alumnos deben acudir al centro educativo para las acciones tutoriales del profesor-tutor.

3.4. ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES DE LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS?

Las prácticas en la empresa deben hacerse, salvo excepciones autorizadas:

- En horario y período escolar, de septiembre a junio.

- En días laborables, con jornada semanal máxima de 35 y mínima de 25 horas.
- En jornada diaria de entre 5 a 8 horas, como máximo.
- Nunca en horario nocturno ni ocupando puestos de trabajo considerados especialmente penosos y/o peligrosos.
- Supervisadas por la tutoría del centro educativo y un instructor en la empresa.
- En empresas que al menos tengan 5 trabajadores por alumno.
- Ajustándose a un programa previamente pactado entre el centro educativo y la empresa donde figuran las tareas y aprendizaje que el alumno debe realizar, y solo esas.

3.5. ¿QUIÉNES SON LOS RESPONSABLES DE LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS?

En el centro educativo:

- El coordinador del módulo FCT.
- El tutor de FCT del alumno.

En la empresa:

- El instructor, nombrado como tal por la empresa y que figura en el convenio firmado con el centro educativo.

3.6. ¿QUÉ DERECHOS TIENEN LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS?

Durante el periodo que dure el módulo de FCT el alumno, aunque no tiene derecho a recibir una cantidad económica por las prácticas realizadas, tiene derecho a:

- Percibir una ayuda económica para viajes, según marca la ley.
- Ser informado de los riesgos laborales y medidas de prevención para los puestos en los que va a realizar su actividad formativa y recibir la formación necesaria para la prevención de accidentes en estos puestos.
- Que la empresa cumpla la legislación aplicable en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Que la empresa informe a los delegados sindicales de su presencia en la empresa como alumno en prácticas, así como de las condiciones en los que se van a desarrollar éstas.
- Estar cubierto ante cualquier accidente por el seguro escolar obligatorio hasta los 28 años.

- Estar cubierto en cuanto a posibles accidentes cuando se dirija al centro de trabajo (in itinere) tanto por el seguro escolar como por el seguro adicional.
- Desarrollar las actividades formativas en los locales de la empresa.
- Dar por finalizadas las prácticas cuando se den incumplimientos por parte de la empresa, avisando con 15 días de antelación.

3.7. ¿CUÁL ES EL MARCO NORMATIVO DE LA FCT?

En todo el territorio nacional

El marco institucional que permite la planificación, puesta en marcha y evaluación del módulo de FCT, para todo el territorio nacional, está integrado por:

- La LOGSE, artículo 34, punto 2, que incorpora a los estudios de FP la obligatoriedad de un periodo de formación en la empresa.
- El Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo, por el que se establecen las directrices generales sobre los títulos y las enseñanzas mínimas de la FP.
- Cada uno de los Reales Decretos que establecen los diferentes títulos profesionales de los ciclos formativos de FP (capacidades y criterios de evaluación de la FCT).
- La Ley 3/1993, Básica de las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, artículo 2, punto 1, apartado f), que encomienda a estas corporaciones a colaborar con las Administraciones educativas para el desarrollo de las prácticas.
- El Convenio-marco de colaboración entre el Ministerio de Educación y Cultura y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, de abril de 1999, que actualiza y amplía el firmado el 15 de febrero de 1993, así como otros convenios de características similares que las Administraciones educativas puedan suscribir con otras entidades.

Para el ámbito de gestión directa del MEC

- Cada uno de los Reales Decretos que establecen los diferentes currículos de los ciclos formativos (contenidos de la FCT).
- La Orden de 14 de noviembre de 1994, por la que se regula el proceso de evaluación y acreditación académica de los alumnos que cursen Formación Profesional Específica.
- La Resolución de 30 de abril de 1996 (BOE del 17 de mayo) de la Secretaría de Estado de Educación, por la que se regulan algunos aspectos de ordenación académica de la Formación Profesional Específica de grados medio y superior.

- El Real Decreto 777/1998 de 30 de abril (BOE del 8 de mayo), por el que se desarrollan determinados aspectos de la ordenación de la formación profesional en el ámbito del sistema educativo.
- La circular de la DG de Formación Profesional y Promoción Educativa, de 20 de julio de 1998, para el curso académico 1998/1999.
- Los convenios de colaboración firmados entre las diferentes Direcciones Provincias del Ministerio de Educación y las Cámaras de Comercio, dentro de su ámbito de funcionamiento.
- Otros convenios firmados con virtualidad en territorios de cualquier ámbito.

Para el ámbito de las Comunidades Autónomas con gestión transferida

Las Comunidades Autónomas con transferencias educativas tienen cada una de ellas sus propias normas de desarrollo.



4. CONDICIONES DE TRABAJO

4.1. JORNADA LABORAL

4.1.1. Regulación

Art. 42 Constitución Española (CE) y el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Siempre debemos tener en cuenta los convenios colectivos y el tipo de contrato de trabajo.

4.1.2. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de jornada?

La jornada es el tiempo que dedica el trabajador a trabajar. Por regla general la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual.

4.1.3. ¿Qué es tiempo de trabajo efectivo?

- Comprende desde la llegada hasta el abandono del puesto de trabajo. Pero *no es tiempo efectivo* el tiempo de cambiarse de ropa, el tiempo en una Asamblea, la pausa del bocadillo, a no ser que se pacte en el convenio o en el contrato de trabajo.
- **Trabajador menor de 18 años y mayor de 16 años:** cuando su jornada exceda de cuatro horas y media el tiempo de pausa de bocadillo será como mínimo de 30 minutos.
- **Entre jornadas** debe mediar como mínimo 12 horas de descanso.
- **El número de horas diarias de jornada:** no podrá exceder de 9 horas a no ser que se pacte otra cosa, los menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso el tiempo dedicado a la formación, y si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada una de ellos.
- **Si la jornada excede de 6 horas** deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma no inferior a 15 min. Será tiempo de trabajo efectivo siempre que se pacte por convenio colectivo o en contrato de trabajo.
- **Reducción de jornada.** Debemos distinguir dos tipos: a) Por razón de la situación personal del trabajador (Art. 37 ET. b) Por razón de las peculiaridades del sector o trabajo (Art. 23, 24, 25, 29, 30, 31 ET).

4.1.4. Jornada Nocturna

Será la realizada entre las 22:00 h y las 6:00 horas. No podrás exceder de las 8 horas diarias en un periodo de referencia de 15 días.

Sólo podrás hacer horas extraordinarias en los siguientes casos:

- La jornada nocturna tiene un complemento específico determinado en el convenio.
- Para los sectores de actividad que tienen aprobada la ampliación de jornada.
- Para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.
- En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo a turnos por causas no imputables a la empresa.
- Las horas realizadas en período nocturno salvo que lo sea por su propia naturaleza y el salario se haya establecido en función de ello, tendrán una retribución específica de incremento, de acuerdo con lo que se establezca en la negociación colectiva.
- Si eres trabajador nocturno deberás gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de tu trabajo.

4.1.5. Distribución de la jornada

Se puede distribuir de manera distinta entre los días de la semana o entre las semanas del año, siempre que el total no supere el total de horas marcadas por la ley o el convenio. Hay 2 limitaciones:

- No se pueden realizar más de 9 horas/día de trabajo salvo que el convenio o el acuerdo de empresa establezca otra distribución.
- Entre el final de una jornada y el inicio de otra debe haber un descanso mínimo de 12 horas.

Además el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

4.1.6. Descanso semanal

El mínimo semanal, acumulable por periodos de 14 días, será de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o,



en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Para los menores de 18 años será como mínimo de dos días seguidos.

4.1.7. Jornadas de trabajo especiales

Se amplía en:

- Transporte por carretera.
- Porteros, guardas y vigilantes.
- Personal de vuelo y tierra de líneas aéreas.
- Transporte ferroviario.
- Trabajo en el campo.
- Comercio y hostelería.
- Transportes y trabajo en el mar.
- Trabajos en determinadas condiciones específicas:
 - Trabajo a turnos.
 - Trabajos cuya acción pone en marcha y/o cierra el trabajo de los demás.
 - Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.
 - Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas.

Se reduce:

- Trabajo agrícola con gran esfuerzo.
- Trabajo en interior de minas.
- Trabajo en cámaras frigoríficas, etc.
- Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
- Trabajo de construcción y obras públicas.
- Trabajo en cajones de aire comprimido.
- Trabajo en cámaras frigoríficas de congelación.

4.1.8. Horas Extras

Es cada hora de trabajo que superes cuando finalice la duración máxima de la jornada normal. En la nómina ha de aparecer la cantidad pagada por hacerlas.

Tope máximo

No pueden exceder las 80 horas extras anuales. No se computarán para este tope anual las horas extras compensadas con descanso en los 4 meses siguientes a su realización. Otra excepción son las horas extras hechas para prevenir siniestros o accidentes que no se tendrán en cuenta para el cálculo anual.

Carácter voluntario

No te pueden obligar a hacer horas extras, excepto que en el convenio o en el contrato individual se pueda pactar la realización de las mismas. Estarán siempre prohibidas si eres menor de 18 años.

Cómo se pagan

Según el convenio o el contrato individual se pagarán en tiempo de descanso o en dinero, en ningún caso la cuantía será inferior al valor de la hora ordinaria. Si no hay acuerdo explícito en el convenio o en el contrato las horas extras se compensarán con descanso en los 4 meses siguientes a su realización.

Justificante de las horas extras

La empresa debe registrar diaria y semanalmente las horas extras realizadas. Te tendrán que entregar copia del resumen semanal, a ti y a tus representantes en la empresa.

Prohibición de horas extras

No se pueden realizar entre las 22:00-6:00 horas excepto:

- Los sectores citados en las jornadas de trabajo especiales.
- Para prevenir o reparar accidentes u otros daños.
- Cuando existan irregularidades en los cambios de turno y la empresa no haya sido responsable.

Horas extraordinarias por fuerza mayor

Son las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas. Es obligatoria su realización por el trabajador. No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

No se aplica el límite de 80 horas extraordinarias anuales a las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, aunque tendrán que abonarse como horas extraordinarias, siendo obligatoria su realización para el trabajador.



4.1.9. Algunas respuestas a tus dudas

¿Es tiempo de trabajo efectivo el empleado por el trabajador en el desplazamiento de su casa al trabajo o del trabajo a su casa?

Con carácter general no, cabrá no obstante que, por convenio colectivo o por contrato individual, se acuerde su consideración como tiempo de trabajo efectivo.

¿Se considera tiempo de trabajo efectivo el llamado “descanso del bocadillo”?

No debe considerarse, en principio, tiempo de trabajo efectivo y ello aunque pueda ser o no retribuido, salvo que por pacto colectivo o individual se le hubiera dado el carácter de tiempo de trabajo (STC de 21 de Octubre de 1994, Ar/102).

¿Es tiempo de trabajo efectivo el dedicado al cambio de ropa antes o después del trabajo o el aseo posterior al trabajo?

Con carácter general no, dado el tenor literal del Art. 34 del ET. Sin embargo, hay actividades en las que, como consecuencia del manejo de sustancias irritantes, tóxicas o infecciosas, el RDb 664/1997, de 12 de mayo establece que los trabajadores dispondrán, dentro de la jornada laboral, de 10 minutos antes de las comidas y 10 minutos antes de abandonar el puesto para su limpieza personal.

¿Qué otros periodos tienen consideración de tiempo de trabajo efectivo?

Tienen la consideración de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en el contrato de formación, a funciones representativas de los representantes de personal, a registros a iniciativa del empresario o a los reconocimientos médicos.

¿Cabe efectuar mediante pacto individual una distribución irregular de la jornada?

Solamente puede establecerse una distribución irregular de la jornada por convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (Art. 34.2 del ET).

¿Cabrán elevar la jornada ordinaria de trabajo efectivo por encima de las 9 horas diarias por pacto individual? Por pacto individual no es posible proceder a aumentar la jornada ordinaria de trabajo (STSJ 19 de Junio 1995, Ar/2668).

¿Podría establecerse mediante pacto individual o convenio colectivo que en determinados momentos del año no se respetase el periodo mínimo de descanso entre jornada y jornada?

No. En principio, el descanso entre jornada constituye un mínimo de dere-

cho necesario a respetar por la negociación colectiva y la autonomía individual.

Únicamente en los supuestos previstos por el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, cabe que la negociación colectiva pueda establecer un descanso entre jornadas inferior, acumulado el resto a las vacaciones.

¿Podrá ejercitar el derecho a reducción de la jornada laboral por razones de guarda legal cualquiera de los cónyuges?

La ley configura ese derecho como individual de cada trabajador. Por tanto, si ambos cónyuges trabajan lo podrán disfrutar los dos o cualquiera de ellos. La única excepción consiste en que si ambos trabajan para la misma empresa, ésta podría limitar su ejercicio simultáneo si existieran justificadas razones derivadas del funcionamiento de la empresa.

¿Cuál será la duración de la reducción de jornada de guarda legal?

Si se trata de menores de 8 años, hasta que cumplan los 8 años y, de tratarse de un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, hasta la recuperación de éste, al igual que sí se trata de un familiar que no puede valerse por sí mismo.

¿A quién corresponde elegir el horario de reducción de la jornada?

La ley establece claramente que, dentro de su jornada ordinaria, la elección y concreción de la jornada o del permiso corresponde al trabajador.

¿En qué casos se tiene derecho a la reducción de la jornada por cuidado directo de un familiar?

Cuando se trate de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad y que no desempeñe actividad retribuida.

4.2 VACACIONES

4.2.1. Regulación

El Art., 40 CE y en el Art.38 y 58.3 ET.

4.2.2. Mínimo Legal

Todo trabajador tiene derecho a un mínimo de 30 días naturales al año, ampliable por convenio colectivo o por contrato individual.



4.2.3. Aplicación

A todos los trabajadores por cuenta ajena.

4.2.4. Derechos y obligaciones de las partes

En esta materia son nulos los pactos, sean individuales o colectivos, y toda decisión unilateral que suponga la sustitución de las vacaciones por una cantidad de dinero.

- a) Para los trabajadores, el derecho a las vacaciones es irrenunciable e indisponible y no es sustituible por compensación económica.
- b) Para el empresario está obligado a conceder vacaciones, dentro del año. Se prohíbe el descuento de los permisos concedidos durante el año.

4.2.5. Contratación temporal

El derecho a vacaciones se genera cualquiera que sea la duración del contrato. En cuanto a su duración, salvo que el convenio colectivo de aplicación se establezca otra cosa, debe aplicarse estrictamente el criterio de la proporcionalidad según el tiempo trabajado.

4.2.6. Calendario de vacaciones

Se fijará en cada empresa. Debe ser publicado para el conocimiento del personal, al menos dos meses antes del conocimiento de las mismas. Sin embargo, se ha admitido una reducción de dicho plazo a 15 días en el caso de trabajadores fijos-discontinuos dentro de una actividad concreta. Por ejemplo: Extinción de incendios. Este plazo coincide con el previsto para interponer demanda en caso de disconformidad ante la jurisdicción social.

4.2.7. Devengo del derecho

El derecho a vacaciones se genera por cada jornada trabajada. Por tanto, puede disfrutarse proporcionalmente al tiempo, sin esperar el transcurso del año. Sin embargo, no se tiene derecho al tiempo completo de las vacaciones (mínimo de 30 días naturales) mientras no se completen doce meses de servicios efectivos.

4.2.8. Algunas respuestas a tus dudas

¿Quedan incluidos dentro de los treinta días de vacaciones anuales los días de descanso semanal y los días festivos?

La ley habla de treinta días “naturales”, por lo que incluye los días festivos y los de descanso semanal.

¿Qué derecho a vacaciones tendrá el trabajador que aún no hubiera cumplido un año de trabajo efectivo en la empresa en el caso de cierre total del centro de trabajo por la empresa durante treinta días naturales?

La empresa puede emplear a los trabajadores en otras actividades que organizativamente y funcionalmente sean posibles. En caso contrario, dado que el cierre del centro de trabajo es decisión y conveniencia de la empresa, salvo pacto individual o colectivo en contrario, no puede obligarse al trabajador a “recuperar” esos días de vacaciones, que deberán ser abonados por tratarse de una imposibilidad de trabajo imputable al empresario (Art. 30).

¿Qué sucede cuando coinciden las vacaciones y una situación de incapacidad temporal?

Habría que distinguir en función de si la situación de incapacidad temporal fuera anterior al inicio de las vacaciones o se produjera una vez comenzadas éstas.

En el *primer caso*, los tribunales señalan el eventual derecho del trabajador a disfrutar sus vacaciones en otra fecha, “atendiendo a las concretas circunstancias de cada caso” (causa y duración de la baja y posibilidad real de disfrute fuera del periodo colectivo de vacaciones).

En el *segundo caso*, el trabajador pierde su derecho a las vacaciones, no pudiendo exigir nuevos días de descanso, salvo pacto colectivo o individual en otro sentido, argumentándose que se trataría de un caso fortuito que, según el Art. 1105 del Código Civil, debería sufrir el trabajador y no el empresario.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo (parto, adopción o acogimiento), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el período natural a que correspondan.



¿El período anual de vacaciones se entiende de enero a diciembre o desde el último mes en que se disfrutaron?

Salvo convenio o pacto individual al respecto, parece lógico pensar que período anual es el que coincide con el año natural.

¿Qué plazo tiene el trabajador para formular la demanda sobre fijación de fecha de vacaciones?

Hay que distinguir dos situaciones:

- a) Si la fecha de vacaciones está fijada, el plazo será de veinte días hábiles a contar desde que el trabajador tuvo conocimiento de las citadas fechas.
- b) Si la fecha no está fijada, la demanda debe ser presentada, al menos dos meses antes de la fecha en la que el trabajador pretenda su disfrute.

¿Puede alterarse unilateralmente el calendario de vacaciones por el empresario?

No podrá alterarse injustificadamente el calendario de vacaciones previsto, debiendo en tal caso indemnizar al trabajador por los perjuicios probados.

Ante la baja voluntaria de un trabajador que ha disfrutado de vacaciones completas ¿podría deducirse de su liquidación final la parte de dichas vacaciones que no ha generado?

Depende del origen del disfrute. Si éste se debe a decisión del empresario o a la fijación global de vacaciones en la empresa no cabría el descuento. Si el disfrute se debe a iniciativa del trabajador sería posible si se demostrase mala fe.

¿Puede un trabajador con contrato temporal disfrutar en un determinado período —por ejemplo, el verano— de unas vacaciones que aún no ha generado?

Sí, no existe inconveniente, siempre y cuando el número de días de vacaciones no exceda de aquéllos a los que tiene derecho.

Si el trabajador no se incorpora al trabajo, por fuerza mayor a la finalización de sus vacaciones (huelga de compañía aérea o similar) ¿puede reclamarse la recuperación o abono del período no trabajado?

Se trata de ausencias no justificadas desde la perspectiva contractual, por lo que el tiempo no trabajado deberá ser recuperado o no será retribuido, salvo pacto más favorable. No parece, sin embargo, que tales ausencias puedan ser causa de sanción disciplinaria.

¿Es posible establecer por convenio o pacto individual el fraccionamiento de las vacaciones en periodos mínimos de una semana?

El artículo 38 ET, permite el fraccionamiento de las vacaciones en dos o más períodos. El Convenio 132 OIT permite el fraccionamiento de las vacaciones siempre que al menos un período sea de dos semanas ininterrumpidas.

4.3. SALARIO

4.3.1. Regulación

Art. 26-31 ET

4.3.2. Concepto

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

4.3.3. ¿Qué debes tener en cuenta?

- El salario en especie no podrá superar, en ningún caso, el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.
- No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:
 - Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
 - Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
 - Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la **estructura del salario**:
 - El **salario base**, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
 - Los **complementos salariales**, en su caso, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.



- Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.
- Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

4.3.4. Salario mínimo interprofesional

El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- El índice de precios al consumo (IPC).
- La productividad media nacional alcanzada.
- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional (SMI) no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

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

4.3.5. Igualdad de remuneración por razón de sexo

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

4.3.6. Liquidación y pago

- La **liquidación y el pago del salario** se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.
- El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, **anticipos a cuenta del trabajo ya realizado**.

- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un **recibo individual y justificativo del pago** del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.
- La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en **trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos**, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el apartado 2 del artículo 49.
- El **derecho al salario a comisión** nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.
- El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.
- El **interés por mora en el pago** del salario será el 10 por 100 de lo adeudado.
- El salario, así como el **pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social**, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

4.3.7. Imposibilidad de la prestación

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez estuviera vigente el contrato porque el empresario se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

4.3.8. Gratificaciones extraordinarias

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año:

- Con ocasión de las fiestas de Navidad.
- En el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

Se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones. No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.



4.4. MOVILIDAD FUNCIONAL

4.4.1. Regulación

Art. 39 ET.
Convenios colectivos correspondientes.

4.4.2. Concepto

Es el cambio de funciones dentro de un propio grupo profesional o en su defecto entre categorías profesionales equivalentes. Es un elemento de flexibilización de las relaciones laborales.

4.4.3. Variedades de movilidad

Movilidad dentro del grupo profesional o entre categorías equivalentes

Regla general: El empresario es libre de ordenar, sin alegación de causa y sin límite temporal, cambios de funciones “en el seno de la empresa”, siempre que se respete:

- a) La titulación académica o profesional exigida para el desempeño del puesto de trabajo.
- b) La pertenencia al grupo profesional.

Movilidad fuera del grupo o entre categorías no equivalentes

Regla General: El empresario puede ordenar funciones no correspondientes al grupo o categoría equivalente siempre que:

- a) Existan razones técnicas u organizativas para ello.
- b) La modificación dure el tiempo imprescindible.
- c) Cuando tales funciones sean superiores y se prolonguen **más de seis meses durante un año, o más de ocho meses durante dos años** (o se prolongue durante los períodos distintos que pueda fijar la negociación colectiva), esa larga duración jugará atribuyendo al trabajador el derecho a pedir al empresario.
 - El ascenso que corresponda según convenio.
 - La provisión de la vacante correspondiente a su actividad efectiva, de acuerdo con las reglas de ascenso aplicables en la empresa.

- d) El empresario puede ordenar la realización de funciones inferiores excepcionalmente, “por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva”. Esas tareas inferiores deberán limitarse al tiempo imprescindible, y no podrán entrañar disminución alguna de la retribución ordinaria; su realización debe ser además notificada por el empresario a la representación del personal.

4.4.4. Algunas respuestas a tus dudas

¿Es movilidad funcional la variación de las condiciones técnicas de un puesto de trabajo?

La posibilidad del empresario de variar las condiciones técnicas de trabajo no debe ser confundida con la movilidad funcional. Los cambios tecnológicos de un puesto de trabajo no suponen un cambio de funciones sino solo una modificación de la forma de realizarlas. En estos casos el Art. 52 b) del ET prevé, ante la falta de adaptación del trabajador, la extinción del contrato por causas objetivas.

¿Constituye movilidad funcional los cambios de puesto de trabajo entre centros de trabajo de la misma empresa?

Siempre que tales cambios no impliquen cambio de residencia del trabajador deberán ser entendidos como supuestos de movilidad funcional a los que se les debe aplicar el régimen jurídico previsto en el Art. 39 ET.

¿Otorga la permanencia en un puesto de categoría superior durante seis meses en un año u ocho meses en dos, un derecho incondicionado al ascenso?

No necesariamente. Dependerá de la exigencia de normas convencionales sobre ascensos. Si no existen, el trabajador tendrá derecho al ascenso; por el contrario, si existieran condicionarán tal ascenso.

¿Qué efectos tendría la movilidad funcional ascendente de un trabajador por mutuo acuerdo con el empresario que contradiga las normas de ascenso en el empresa pactada en convenio colectivo?

Tal acuerdo de movilidad funcional ascendente sería nulo por contravenir lo dispuesto en un convenio colectivo.

¿Qué debe entenderse por “necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva”?

Aquellas situaciones extraordinarias de la actividad productiva de la empresa, que no habiéndose podido prever en circunstancias normales determinan la necesidad de realización por algún trabajador de funciones inferiores a



las habituales como única forma de solucionar tal situación extraordinaria, siendo en último término, de apreciación judicial dado que se trata de un concepto jurídico.

¿A qué se refiere la ley cuando habla de movilidad funcional extraordinaria?

Probablemente a la movilidad funcional descendente (cambio o funciones inferiores) fuera del grupo profesional o de categoría profesional equivalente de carácter indefinido o permanente, ya sea total o parcial.

¿A qué categoría o grupo profesional habrá que reconducir al trabajador en el caso de movilidad funcional parcial a efectos retributivos?

Se pagarán las retribuciones correspondientes a los grupos o categorías profesionales en proporción al tiempo trabajado en cada uno de ellos. No debe aplicarse el criterio de prevalencia establecido en el Art.22.5 del ET para los supuestos de polivalencia funcional acordada entre las partes.

¿Qué alcance tiene este límite económico?

Ello significa que el salario base y los complementos salariales personales se deben respetar con el cambio de funciones, no así los complementos salariales vinculados al trabajo realizado

4.5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

4.5.1. Regulación

Art. 40 ET

4.5.2. Concepto

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

4.5.3. Algunas cuestiones a tener en cuenta

- La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.
- Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.
- Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.
- El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:
 - a) Diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
 - b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 - c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.



La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se registrará a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el ET para los traslados.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

4.6. PERMISOS DE TRABAJO

Previo aviso y justificación posterior a la empresa podrás ausentarte del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- **Matrimonio:** 15 días.
- **Nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad,** 2 días ampliables a 4 si es necesario un desplazamiento fuera de tu ciudad.
- **Traslado de casa:** 1 día.
- **Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.** Lo dispuesto en una norma o convenio.
- **Funciones sindicales:** lo establecido en ley o convenio.
- **Baja maternal:** 16 semanas ampliables a 18 en parto múltiple. Durante este tiempo la trabajadora se encontrará en incapacidad temporal recibiendo las correspondientes prestaciones, que suelen aumentarse por convenio.
- **Lactancia de un hijo menor de 9 meses.** Una hora diaria que podrá dividirse en dos partes o sustituirse por una reducción de 1 hora en la jornada normal. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Da igual que la lactancia sea natural o artificial, teniendo derecho tanto el padre como la madre. Los permisos deben disfrutarse en la fecha que se produzca el motivo, no pudiendo ser trasladados a otras fechas salvo que se pacte lo contrario. El salario debe incluir la totalidad de la cuantía que vengas recibiendo.

Los convenios suelen mejorar estos permisos.



Permisos para exámenes y estudios

El trabajador tendrá derecho a:

- Permisos para hacer exámenes.
- Preferencia para elegir turno de trabajo cuando se realicen estudios para conseguir un título académico o profesional.

4.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

4.7.1. Permisos retribuidos

Previo aviso y justificación posterior a la empresa podrás ausentarte del trabajo, con derecho a remuneración y subsistencia tanto del alta en la Seguridad Social como de la obligación a cotizar, por motivos familiares y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio: 15 días naturales
- Nacimiento de hijo: 2 días naturales, ampliable a 4 días cuando el trabajo necesita hacer un desplazamiento.
- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización de parientes: 2 días naturales.
- Traslado de domicilio: 1 día por traslado del domicilio habitual.
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Por el tiempo indispensable, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Neonatos hospitalizados: 1 hora de ausencia diaria del trabajo mientras permanezca hospitalizado. Los beneficiarios pueden ser tanto el padre como la madre.
- Lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas con la misma finalidad. La madre trabajadora puede transmitir su derecho al padre.

4.7.2. Reducciones de jornada

Tienes derecho a una reducción de jornada, sin pérdida de retribución durante la época de lactancia de los hijos o durante etapas de hospitalización. Si además necesitas de más tiempo del establecido por estos motivos, se puede solicitar una mayor reducción de jornada proporcional de la retribución. Por lo tanto, las circunstancias en las que tienes derecho a reducir tu jornada y los tiempos de disfrute son las siguientes:

- Atención de neonatos hospitalizados: Hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de salario. Los beneficiarios pueden ser tanto el padre como la madre.
- Por lactancia: 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada en media hora.
- Por guarda legal de un menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida: Al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la jornada de trabajo.
- Por cuidado de familiares.

4.7.3. Suspensión del contrato de trabajo

Se refiere a aquellas circunstancias en la que quedas exonerado de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, pero con reserva del puesto de trabajo. Son las siguientes:

- *La incapacidad temporal:* Aquellos casos en los que el embarazo de la trabajadora puede dificultar o impedir el normal desarrollo de su actividad laboral, siendo necesario que el servicio médico certifique que el embarazo le impide cumplir con sus obligaciones profesionales. Se mantendrá así hasta que pase a la suspensión por maternidad.
- *El riesgo durante el embarazo:* Aquellos casos en los que la trabajadora podría desempeñar su tarea pero poniendo en riesgo su salud o la del feto y no es posible llevar a cabo un cambio de puesto de trabajo o de función.
- *El riesgo durante la lactancia* de un menor de nueve meses. En los mismos términos y condiciones que el riesgo durante el embarazo.
- *Suspensión por maternidad antes del parto:* Aquellos casos en los que el permiso por alumbramiento puede adelantarse en su disfrute respecto a la fecha prevista, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al alumbramiento.
- *Suspensión por maternidad:* 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida. En casos de parto múltiple, es ampliable dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Para los supuestos de hijo discapacitado es ampliable a dos semanas, pudiendo hacer uso de la misma, indistintamente, el padre o la madre. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso de paternidad.
- *Suspensión por paternidad:* 8 días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se trata de un de-



recho individual y exclusivo del padre, que reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. El padre podrá ejercer este derecho durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Este permiso podrá ser disfrutado en régimen de jornada completa o en régimen del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

- *Maternidad /Paternidad a tiempo parcial:* A parte de las condiciones especificadas en el supuesto anterior, el tiempo durante el cual se haga uso de este permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada prestada. Asimismo durante este periodo no se realizaran horas extras estructurales o no y esta modalidad no es compatible con el permiso de lactancia, con las reducciones de jornada por guarda legal de menores y por hospitalización de neonatos y con las excedencias por cuidado de familiares.
- *La adopción y/o el acogimiento (permanente o preadoptivo) de menores hasta seis años y de menores de 18 años y menores de 6 años cuando de trate de discapacitados o tengan especiales dificultades de inserción social y familiar:* 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en los supuestos de acogimiento o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En los casos de adopción internacional, se permite que hasta 4 semanas se disfruten antes de la resolución mediante la cual se constituye la misma

4.7.4. Excedencias por motivos familiares

Suponen la suspensión de contrato de trabajo sin derecho a remuneración en las siguientes circunstancias y por determinados tiempos:

- *Por cuidado de hijos biológicos:* 3 años como máximo. Sus efectos son que durante el primer año tienes derecho a la reserva de tu puesto de trabajo y se considera como periodo de cotización efectiva. Sin embargo, el tiempo restante tienes derecho a reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- *Por cuidado de adoptados y/o acogidos:* 3 años como máximo desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.
- *Por cuidado de familiares hasta segundo grado:* Una duración no superior a dos años.

4.7.5. Otras medidas de protección a la familia

- **Protección frente al despido.**
 - Despidos nulos en los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad o riesgo durante el embarazo; en los casos de trabajadoras embarazadas, incluso durante el periodo de prueba. Durante los períodos de disfrute de permisos familiares o reducciones de jornada o en situación de excedencia por cuidado de familiares.
 - Faltas de asistencia al trabajo. No pueden considerarse ausencias injustificadas y por lo tanto, susceptibles de ser causa de despido, las debidas a supuestos de maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el mismo, parto o lactancia.
- **Protección frente a la movilidad geográfica:** Si por el traslado a instancias del empresario uno de los cónyuges ha de cambiar de residencia, el otro, si trabaja en la misma empresa, tendrá derecho a ser trasladado a la misma localidad, si hubiere puesto de trabajo en ella.
- **Protección de seguridad social** en las siguientes modalidades:
 - Prestación de riesgo durante el embarazo.
 - Prestación de maternidad/paternidad.
 - Prestaciones por muerte y supervivencia.

5. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

5.1. PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO

La situación de desempleo se produce:

- De forma **total**, cuando se cesa con carácter definitivo en el puesto de trabajo que estabas desarrollando, con la consecuente pérdida de tu salario.
- De manera **parcial**, cuando la jornada se reduce en más de una parte, al igual que el salario.

La prestación por desempleo es una prestación económica que se obtiene cuando queriendo y pudiendo trabajar se pierda su empleo o se reduzca la jornada de trabajo, y además se cumplan una serie de características:

- Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social en un régimen que contemple la contingencia por desempleo.
- Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada.
- Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, y suscribir un compromiso de actividad.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de doce meses dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- No haber cumplido la edad de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera derecho a ella por falta de cotización o se trate de supuestos de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada autorizados por expediente de regulación de empleo.

5.1.1. Duración de la prestación

La duración de la prestación está en función del tiempo cotizado, en regímenes de la Seguridad Social que contemplen esta contingencia en función de la siguiente tabla:

PERÍODO DE COTIZACIÓN EN LOS 6 ÚLTIMOS AÑOS	DURACIÓN DE LA 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 días	720 días

5.1.2. Cuantía de la prestación

La cuantía de la prestación se calcula sobre la base reguladora que tenga el trabajador. Dicha base es el promedio de las bases de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, sin incluir las horas extraordinarias, durante los últimos 180 días anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Durante los 180 primeros días, se recibirá un 70% de la base reguladora. Y a partir del día 181, el 60% de dicha base reguladora.

Estos importes no podrán ser ni superiores ni inferiores al tope máximo y mínimo establecidos.

También, se da la posibilidad de recibir el importe de forma total o parcial en un pago único, en el caso de aplicarse la medida de fomento de empleo para los autónomos.

5.1.3. Reanudación de la prestación

En caso de suspensión de la prestación, el trabajador debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina de Empleo que le corresponda al finalizar la causa que determinó la suspensión, con la excepción de la suspensión por sanción, y siempre que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.

La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por desempleo por el período que le quedara pendiente y con la base reguladora y porcentaje que le correspondiera al desempleado en el momento de la suspensión.

5.1.4. Derecho de opción

Cuando el derecho a la prestación desaparezca al volver a trabajar por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, y se reconozca una nueva prestación por desempleo sin haber agotado la prestación anterior, el trabajador podrá optar, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba o cobrar la prestación generada de las nuevas cotizaciones.

En caso de optar por la prestación anterior, las cotizaciones de la nueva prestación por la que no se ha optado, no podrán computarse para un derecho posterior.

5.2. PRESTACIONES POR MATERNIDAD/PATERNIDAD

La ley protege tanto la maternidad/paternidad, propiamente dicha, como la adopción y el acogimiento, tanto el permanente como el pre-adoptivo.

5.2.1. Personas beneficiarias

Son todos los trabajadores por cuenta ajena que acrediten un mínimo de 180 días de cotización, dentro de los 5 años anteriores a la fecha de parto, o de la decisión administrativa o judicial en caso de acogimiento o adopción. Y además, estén afiliados, en alta o en situación de asimilada al alta.

En caso de parto, si la madre trabajadora no reúne dicho periodo de cotización, el padre podrá recibir el subsidio durante la totalidad del permiso que corresponde, descontando un periodo de seis semanas.

5.2.2. Cuantía de la prestación

El 100% de la base reguladora correspondiente. En caso de parto múltiple y adopción o acogimiento de más de un menor, de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo, durante las 6 semanas posteriores al parto o a la resolución de acogimiento o adopción.

El riesgo durante el embarazo también es una situación protegida e implica una suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que la mujer trabajadora embarazada deba cambiar de puesto de trabajo, por influir este negativamente en su salud o en la del feto.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 75% del la base reguladora. Base igual que para la incapacidad temporal por contingencias comunes.

5.2.3. Principales medidas por maternidad/paternidad para evitar penalizaciones a efectos de cotizaciones y prestaciones de seguridad social

- En el caso de reducción de jornada, ésta no se tendrá en cuenta para calcular la base reguladora de la prestación por desempleo, que se hará sobre la jornada total.
- Si finaliza el contrato durante el permiso de maternidad/paternidad, se continúa percibiendo la prestación y se mantiene la cotización a la Seguridad Social.
- Cuando la baja de maternidad/paternidad coincida con el desempleo, éste se interrumpe para percibir la prestación por maternidad/paternidad y se reanuda posteriormente.
- Se reconoce la prestación por riesgo durante la lactancia natural hasta los 9 meses.
- El período de excedencia por cuidado de familiares en el que la Seguridad Social cotiza pasa a ser de dos años.
- A efectos de las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, si no se cotizó por las 16 semanas de maternidad, se computarán ciento doce días por el primer hijo y catorce días más a partir del segundo.
- Cuando no se tengan cotizaciones suficientes para acceder a la prestación por maternidad, se reconoce un subsidio no contributivo por maternidad de cuarenta y dos días naturales en igual cuantía que el subsidio por desempleo.

5.3. PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Surge cuando se padece una enfermedad común o profesional, accidente, sea o no de trabajo, que impide el trabajo, y se precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

5.3.1. Duración del subsidio

Por situaciones debidas a enfermedad, tanto común como profesional, y a

accidente, sea o no de trabajo, la duración máxima será de 12 meses, prorrogables a otros 6, cuando se espere el alta.

Para que una vez alcanzados los doce meses, pueda prorrogarse la prestación, será necesario que el parte de confirmación de la baja vaya acompañado de un informe médico.

Los períodos de observación por enfermedad profesional tendrán una duración máxima de 6 meses, prorrogables por otros 6 cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

Cuando se extinga la situación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo establecido de 18 meses, la inspección sanitaria formulará el alta médica por curación o alta médica por agotamiento de la incapacidad temporal.

La incapacidad permanente surge tras haberse extinguido la incapacidad temporal de la que deriva, bien por agotamiento del plazo máximo de duración de ésta, bien por ser dado de alta médica con propuesta de incapacidad permanente.

5.3.2. Cuantía del subsidio

Está en función de la base reguladora y del origen de la incapacidad, pero como norma general se atenderá a lo siguiente:

- En caso de enfermedad común o accidente no laboral la cuantía será del 60% de la base reguladora, entre el cuarto y el vigésimo día, y del 75% a partir del vigésimo primero.
- En caso de enfermedad profesional y accidente de trabajo: el 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja.

5.3.3. Grados de incapacidad

El grado de incapacidad que se puede padecer, dependerá de las patologías y afecciones sufridas por los trabajadores, siempre que reduzcan o anulen su capacidad laboral. Los diversos grados son:

a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual

Se trata de la incapacidad que, sin ser total, ocasiona al trabajador una disminución superior al 33% del rendimiento normal para su profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. Además, la prestación es compatible con el desarrollo de cualquier tipo de actividad laboral.

Requisitos para acceder a la prestación:

Estar afiliado, en alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta.

Si, además, la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común: Se deben tener cotizados 1.800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la extinción de la Incapacidad Temporal de la que se derive, computándose por entero los 18 meses de duración máxima.

Para los trabajadores jóvenes, menores de 21 años, en la fecha de su baja por enfermedad el período de cotización se obtiene de la suma de dos cantidades: la mitad de los días transcurridos entre los 16 años de edad del trabajador y la iniciación del proceso de Incapacidad Temporal; más todo el período, agotado o no, de la Incapacidad Temporal.

Y no se exige cotización si la incapacidad permanente fuera por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional.

Cuantía

La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía es igual a 24 mensualidades de la base reguladora con la que se calculó la Incapacidad Temporal de la que esta se deriva.

b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual

Es un grado de incapacidad que inhabilita para la realización de todas o de las fundamentales tareas de una profesión, pero que no impide dedicarse a otra distinta.

Requisitos

Estar afiliado y en alta o situación de asimilada al alta. Y además:

Si el trabajador tiene menos de 26 años, la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 16 años y la fecha del hecho causante de la prestación.

Si el trabajador tiene cumplidos 26 años, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 20 años y la del hecho causante de la prestación, con un mínimo, de 5 años. Las fracciones de edad del beneficiario en la fecha del hecho causante que sean inferiores a medio año, no se tendrán en cuenta, y las que sean superiores a seis meses se considerarán equivalentes a medio año, excepto en el caso de beneficiarios con edades comprendidas entre los 16 y los 16 años y medio.

En el caso de incapacidad permanente por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional no se exige período de cotización.

Cuantía

La cuantía es igual al 55% de la base reguladora, aunque se puede aumentar en un 20% más para los mayores de 55 años, cuando se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual.

Además, esta pensión puede ser sustituida excepcionalmente, por una indemnización a tanto alzado, si se solicita en los tres años siguientes al reconocimiento del derecho, siempre que se cumpla el ser menor de 60 años, no se de una modificación de la incapacidad.

Al cumplir los 60 años, el beneficiario pasará a percibir la pensión reconocida inicialmente.

c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo

Es aquel grado de incapacidad que inhabilita por completo al trabajador para todo tipo de trabajos.

Requisitos

Si el trabajador está en alta o en alta asimilada: Cuando la incapacidad permanente derive de enfermedad común, se exige el mismo período de cotización que para la incapacidad permanente total

Y cuando la incapacidad permanente derive de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional, no se exige período de cotización

Si el trabajador no está en alta ni en alta asimilada: Se debe tener cotizados 15 años, de los cuales, al menos la quinta parte, debe estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante, en caso de incapacidad permanente derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Cuantía

Esta consiste en una pensión, cuya cuantía es igual al 100% de la base reguladora.

d) Gran invalidez

La situación de un trabajador afectado de incapacidad permanente que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para llevar a cabo los actos más esenciales de la vida. Exigiéndose los mismos requisitos que para la incapacidad permanente absoluta.

Cuantía

Consiste en una pensión, cuya cuantía es igual al 100% de la base reguladora, incrementado en un 50% destinado a la persona que le atiende. Este incremento puede sustituirse por alojamiento y cuidado, en régimen de internado en una institución asistencial pública, financiada por la Seguridad Social.



6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

6.1. DEFINICIONES

La definición de riesgo laboral aparece en el **artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, que define el término como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”.

El concepto de riesgo laboral menciona la palabra “posibilidad”, es decir, que bajo determinadas circunstancias, una persona tiene la probabilidad de llegar a sufrir un daño profesional. Un claro ejemplo puede ser el del trabajador que realiza su tarea sobre un suelo mojado, pues este, tiene la posibilidad de resbalarse y sufrir una caída.

Así, podemos definir peligro como el conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución de la salud de los trabajadores.

6.2. RIESGOS EN EL TRABAJO

El trabajador se ve rodeado de una serie de riesgos que si no se conocen o no están estudiados y evaluados, pueden desencadenar una alteración a la salud; propiciada por un accidente de trabajo, una enfermedad profesional, o una enfermedad común derivada de las condiciones de trabajo.

Todos los trabajadores, sin excepción, estamos en mayor o menor medida expuestos a los riesgos. La forma de evitarlos es actuando sobre los mismos. Para ello, debemos conocer cuales son los diferentes tipos de riesgos que nos podemos encontrar en los lugares de trabajo, para después hacerlos frente con la implantación de medidas preventivas.

Los riesgos en el trabajo pueden ser de diversos tipos:

- **Riesgos físicos:** Su origen está en los distintos elementos del entorno de los lugares de trabajo. La humedad, el calor, el frío, el ruido, etc. pueden producir daños a los trabajadores.
- **Riesgos químicos:** Son aquellos cuyo origen está en la presencia y manipulación de agentes químicos, los cuales pueden producir alergias, asfixias, etc.
- **Riesgos mecánicos:** Son los que se producen por el uso de máquinas, útiles, o herramientas, produciendo cortes, quemaduras, golpes, etc.
- **Riesgo de altura:** Se da cuando las personas trabajan en zonas altas, galerías o pozos profundos

- **Riesgos por gas:** Se dan cuando las personas trabajan manipulando gases o cerca de fuentes de gas.
- **Riesgo de origen eléctrico:** Se produce cuando las personas trabajan con máquinas o aparatos eléctricos.
- **Riesgo de incendio:** Se produce al trabajar en ambientes con materiales y elementos inflamables.
- **Riesgos de elevación:** Aparece al trabajar con equipos de elevación o transporte.
- **Riesgos de carácter psicológico:** Es todo aquel que se produce por exceso de trabajo, un clima social negativo, etc., pudiendo provocar una depresión, fatiga profesional, etc.
- **Riesgos biológicos:** Se pueden dar cuando se trabaja con agentes infecciosos.

Una vez que se han identificado los riesgos, el paso siguiente es proceder a su evaluación. Evaluar quiere decir estimar en lo posible la gravedad potencial de los riesgos para poder implantar las medidas preventivas más adecuadas.

A la hora de evaluar los riesgos debemos tener en cuenta dos factores por un lado, la probabilidad de que ocurra un hecho, y por otro, la gravedad que puede tener sobre una persona.

La Gravedad Potencial, se define como el resultado de la probabilidad de ocurrencia del daño, por la severidad del mismo. A su vez, la probabilidad de que un riesgo aparezca es igual al nivel de deficiencias o concentración de agentes dañinos que existan en el entorno de trabajo, más el tiempo de exposición de la persona a esas deficiencias

Por ejemplo: Ante un escape de gas un empleado permanece en la sala de trabajo sin moverse. En este caso, la deficiencia, —el escape de gas—, unida a la exposición de la persona —que al no ser consciente del escape de gas no abandona la habitación—, incrementan la probabilidad de un riesgo que, además, y por la severidad del daño, es altamente grave y peligroso.

Así pues, cuanto mayor sea el grado de concentración de ese factor y mayor sea la exposición, más alta será la probabilidad de que esa persona adquiera una enfermedad profesional, o se produzca un accidente.

Las dosis límites y los límites de exposición se deberán establecer para un tipo medio de persona sana, sin descuidar las sensibilidades que cada individuo particular pueda tener.



Por tanto, la acción preventiva deberá encaminarse, principalmente, a la reducción de la probabilidad de ocurrencia de los riesgos laborales.

Así, es conveniente conocer qué factores de riesgo existen, las dosis en las que se presentan y qué exposiciones son peligrosas para las personas con el fin de eliminarlos o reducirlos en lo posible.

6.3. MEDIDAS PREVENTIVAS

Un empleado para protegerse adecuadamente de los riesgos laborales, lógicamente tiene que conocer esos riesgos, pero también, las medidas preventivas para evitarlos.

Todos los trabajadores, sin excepción, estamos en mayor o menor medida expuestos a los riesgos. La forma de evitarlos es actuando sobre los mismos, Existen muchas medidas preventivas que se pueden tomar, como sería muy complejo citarlas todas, os ofrecemos las más destacadas para los distintos tipos de riesgos, enumerados anteriormente.

Riesgos físicos: Hay distintos tipos de riesgos, pero por señalar uno de los más comunes, comentaremos como prevenir los efectos del ruido, esto sólo puede lograrse mediante medidas preventivas que actúen sobre el foco de emisión sonoro y reduciendo el nivel que llega al oído, pero si esto no es posible siempre puedes recurrir a la utilización de equipos de seguridad personal como son los tapones o las orejeras, si vas a realizar un trabajo sometido a altos niveles de ruido.

Riesgos mecánicos: Se previenen teniendo en cuenta la seguridad del producto, por lo que el equipo ha de estar con la etiqueta de la CE y cumpliendo unos requisitos que garanticen seguridad; siguiendo las instrucciones del fabricante en cuanto a su instalación y mantenimiento con personal especializado; y por último, siguiendo las instrucciones del manual de utilización.

Riesgo de origen eléctrico: Entre las medidas preventivas que se deben tomar destacan por un lado, asegurarse de que los equipos e instalaciones con los que se trabaja están en buen estado y en caso de anomalía (como por ejemplo cables pelados, humo, o chispas) llamar a un electricista, y por otro, el respeto a las normas de uso de los aparatos eléctricos y el uso de aislantes que protejan el cuerpo, como por ejemplo guantes. Por último, mencionar que trabajar sobre un suelo seco y no mojado, reduce este tipo de riesgo.

Riesgo de incendio: Las normas de prevención de un incendio nos indican una serie de preceptos básicos a tener en cuenta, tales como:

- Sustituir los productos combustibles por otros menos combustibles.
- Ventilar los locales para evitar la concentración de vapores.
- Mantener los combustibles en lugares frescos y lejos de los focos de calor, recubriendo, también, cualquier tipo de combustible.
- Procediendo a la señalización de almacenes, envases, que adviertan sobre el riesgo de incendio.
- Y muy importante, es que la empresa tenga un plan de emergencia y de evacuación, en el que se prevean una serie de vías de evacuación suficientes y adecuadas que permitan realizar una evacuación del personal en el menor tiempo posible.

Riesgos químicos y biológicos: Para reducir este tipo de riesgos, podemos actuar en tres direcciones, por un lado sobre el foco contaminante: sustituyendo productos, cambiando el proceso productivo, o encerrando el proceso; por otro lado, podemos actuar sobre el medio con una limpieza del puesto de trabajo y con ventilación por dilución, y por último, actuando sobre el trabajador, dándole formación, rotando los puestos de trabajo, aislando al empleado de la exposición y usando equipos de protección adecuados.

Riesgos de elevación: Lo recomendable, para este riesgo es utilizar los equipos adecuados, respetar la capacidad de la carga, circular lentamente y respetando las normas y limitar la velocidad, así como, realizar las labores de mantenimiento acordes a las indicaciones del fabricante y formar al personal sobre el manejo de las máquinas.

Riesgo de altura: Puede generarse tanto por trabajar con escaleras como con andamios. En el primer caso, no se deben poner las escaleras en zonas de paso, su apoyo debe ser sobre superficies sólidas, debiéndose, además, colocar materiales antideslizantes, ni poner la parte superior de la escalera sobre materiales que puedan ceder o romperse, por supuesto cuidado al subir o bajar de las escaleras, siempre mirando a cada paso. En los andamios, hay que comprobar su seguridad, mantenerlos limpios y no sobrecargarlos.

Riesgos de carácter psicológico: Existen muchos tipos de riesgos de esta naturaleza, pero entre ellos podemos destacar el estrés, derivado de un ritmo de trabajo elevado. Para su prevención, se recomienda, si no fuera posible cambiar de tarea o de horario de trabajo, unos ejercicios que consisten en la realización de ligeros movimientos para relajar la musculatura del cuello, espalda y brazos. E idealmente, realizar pausas cortas de unos 10 minutos cada hora y media en al trabajo.



Pero además, existen muchas más medidas preventivas, que se pueden aplicar y que son el resultado de la implantación de una cultura preventiva en las empresas.

Entre las actitudes preventivas que los propios trabajadores podemos tomar, destacan:

- No subestimar ni ignorar la probabilidad de que ocurra un accidente. Ni siquiera cuando existan pocos riesgos.
- Nunca se debe asumir un riesgo, aunque sea leve, para lograr beneficios en el trabajo, por ejemplo, no usar un equipo de protección para tardar menos tiempo en realizar un trabajo, o por comodidad.
- Se debe evitar el exceso de confianza y jamás se debe permitir que nadie se ponga a prueba por afán de notoriedad, por frustración, etc.
- No debe primar la seguridad individual sobre la colectiva.
- Intentar eliminar los riesgos, y si ello no es posible, tratar de reducirlos al máximo con unas medidas de protección adecuadas.

Si se impone una conducta preventiva, se invierte en la salud de los trabajadores, además de mejorarse las condiciones de trabajo. Con lo que todos ganan, la empresa, por un lado, mejorará su producción, con lo que aumentarán sus beneficios, y los empleados y los trabajadores en sus condiciones de trabajo, productividad, y en su salud, en definitiva.

Al final de todo el proceso será necesario realizar un proceso de formación y gestión en la prevención de riesgos laborales.

Debido al carácter preventivo que debe tener la formación de los trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) recoge, en su artículo 19, la obligación que tiene el empresario de garantizar que cada uno de los trabajadores reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos y seguridad laboral.

Además, la LPRL establece una serie de derechos y obligaciones, tanto para empresarios como para trabajadores que es necesario conocer. Principalmente, el empresario debe poner todas las medidas a su alcance para que no se produzca ningún riesgo en el trabajo. Mientras que la responsabilidad de los empleados es cumplir con todas aquellas instrucciones necesarias para evitar los siniestros.

6.4. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

El empresario adoptará las medidas de prevención necesarias para todos los trabajadores, atendiendo a lo siguiente:

Protección frente a los riesgos. Es un deber para el empresario dar protección a los trabajadores ante los riesgos laborales. Por esta responsabilidad, el empresario tiene que realizar una prevención permanente y específica de los riesgos laborales existentes.

Implantar la acción preventiva. Constituye también un deber tanto para el empresario, como para la persona asignada por él. La acción preventiva se realizará de acuerdo a lo siguiente:

- Evitando los riesgos.
- Evaluando los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatiendo los riesgos desde el origen.
- Adaptando el trabajo a la persona, con el objetivo de reducir los efectos en la salud.
- Teniendo en cuenta la evolución de los riesgos actuales, así como, los posibles riesgos nuevos.
- Sustituyendo lo peligroso por lo que carece de peligro.
- Planificando la prevención.
- Adoptando todas aquellas medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Poner medidas de protección individual, cuando no sea posible reducir ni evitar los riesgos, es obligación del empresario proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual.

El empresario tiene la obligación de adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban información sobre:

- Los riesgos para la salud. Especialmente, de los riesgos graves e inminentes.
- Las medidas de protección y prevención de los riesgos existentes.
- Las medidas de emergencia.

Facilitar la consulta y participación de los trabajadores. El empresario deberá consultar a los trabajadores y facilitar su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

6.5. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

A los trabajadores les corresponde velar en el trabajo, tanto por su propia seguridad como por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad, de acuerdo con su formación y con las instrucciones del empresario.



Concretamente, los trabajadores deberán:

- Usar correctamente los aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, etc. y cualquier utensilio del trabajo.
- Hacer uso de los equipos de protección (EPI's) de forma correcta.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad en los lugares de trabajo.
- Alertar a los compañeros, e informar a su superior directo, y a los trabajadores designados para realizar tareas de prevención, o en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad en caso de riesgos graves e inminentes, interrumpiendo la actividad si esta constituyera un peligro para los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su funcionamiento y riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Pero además de deberes, los trabajadores tienen derechos muy importantes en materia de prevención laboral, que el empresario debe hacer que se respeten, garantizando de esa forma que los empleados trabajen en un entorno seguro y saludable. Entre esos derechos destacan:

- Ser informado en materia de prevención de riesgos laborales; y concretamente, sobre aquellas medidas preventivas, que estén relacionadas con su puesto de trabajo y de las medidas de emergencia a adoptar en caso de necesidad.
- Ser formado y recibir formación, tanto sobre la prevención de riesgos en su puesto de trabajo, como de las medidas preventivas que se tiene que adoptar en la empresa.
- Utilizar los medios y equipos de protección adecuados y debidamente protegidos, para prevenir los riesgos.
- Participar en aquellas cuestiones en materia de prevención de riesgos. Lo que implica el derecho de cooperar con el empresario para garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Poder interrumpir la actividad en caso de riesgo grave o inminente, ya que la seguridad colectiva debe estar por encima de la individual.

- Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud laborales.
- La protección de la maternidad y de los menores.
- La protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Que se le faciliten medios de protección personal adecuados a la tarea y a los riesgos que comporta.
- El derecho a la vigilancia de su salud, con la realización de reconocimientos médicos periódicos.

Y por último, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

7. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

7.1. ¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO?

Se entiende por Accidente de Trabajo “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. (Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social de 20 de junio de 1994). La normativa española amplía la calificación de Accidente de Trabajo a las siguientes situaciones:

- Cuando el accidente ocurre al ir o al volver del trabajo (accidente in itinere).
- A los ocurridos en el desempeño de sus funciones de los cargos electos sindicales.
- A los ocurridos en el desempeño de tareas encomendadas por el empresario.
- Cuando ocurran en acciones de salvamento siempre que tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad al accidente que se agraven como consecuencia del mismo.

La Ley establece que no es necesario desarrollar ningún procedimiento para demostrar específicamente el origen del accidente, siempre que éste ocurra en el marco de la relación laboral. “Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo de trabajo y en el lugar del trabajo”.

7.2. ¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES?

La Organización Mundial de la Salud define las enfermedades profesionales como “aquellas producidas a consecuencia del trabajo, que en general obedecen a la habitualidad y constancia de algunos agentes etiológicos presentes en el ambiente laboral y provocan alguna alteración en los trabajadores, tienen como requisito ser consideradas como tales en las legislaciones respectivas de los distintos países”.

También el concepto de Enfermedad Profesional se recoge en el artículo 116 de nuestra Ley de Seguridad Social, en el que se dispone que se entenderá por tal “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y siempre que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada

enfermedad profesional, en los mismos términos para los trabajadores del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia”.

Así pues, Enfermedad Profesional es toda aquella enfermedad contraída a causa del trabajo por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro de Enfermedades Profesionales.

7.3. ENFERMEDADES QUE MÁS AFECTAN A LOS JÓVENES

Debido en algunas ocasiones a la falta de formación, experiencia u otras circunstancias, hay una serie de enfermedades profesionales que suelen darse más entre los jóvenes trabajadores. Entre todas las existentes vamos a resaltar las principales según diversos estudios realizados en Europa y España por la Agencia Europea para la Salud en el Trabajo, y por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ministerio de Asuntos Sociales).

7.3.1. Trastornos músculo-esqueléticos

Las enfermedades osteomusculares son el tipo de enfermedad profesional que más afecta a los jóvenes trabajadores, dado que un tercio de los accidentes y nueve de cada diez enfermedades profesionales se relacionan con trastornos músculo-esqueléticos.

Los trastornos músculo-esqueléticos constituyen el problema de salud más frecuente relacionado con el trabajo. Casi nueve de cada diez enfermedades profesionales declaradas comportan dicha enfermedad. Éstos engloban un amplio abanico de afecciones, entre las que destacan los dolores y lesiones de espalda y de las extremidades superiores, denominadas “lesiones por esfuerzos repetitivos”.

Los factores de riesgo se producen por la ejecución de tareas tales como:

- Movimientos repetitivos.
- Cargas elevadas de trabajo.
- Posturas forzadas.
- Movimientos incómodos.
- Ausencia de tiempos de reposo adecuados.

Son una multiplicidad de factores los que inciden en ellas, como por ejemplo la realización de tareas marcadas por el ritmo de la máquina, trabajar con plazos ajustados de tiempo, la escasa formación del trabajador en la correcta manipulación de cargas, etc. Todo esto se traduce en una mayor incidencia que hace que se agraven este tipo de enfermedades profesionales.

Por lo tanto, se trata de un problema cada vez más extendido entre los jóvenes y que afecta de manera especial a trabajadores de la construcción, servicios, transportes, educación, asistencia sanitaria, hostelería y restauración, en definitiva, ramas de actividad en la que están empleados muchos jóvenes.

7.3.2. Estrés laboral

El estrés laboral en un conjunto de reacciones emocionales (depresión, ansiedad, apatía), cognitivas (falta de concentración), de comportamiento y fisiológicas como consecuencia de características de la organización o entorno del trabajo.

Sin embargo, no viene recogido en la lista de Enfermedades Profesionales del Real Decreto, dado que este no recoge las patologías de origen psico-social debido a la complejidad de la definición de trastorno psico-social, la forma de distinguirlo es identificando el problema, para que pueda reconocerse como enfermedad profesional.

También hay que tener en cuenta las definiciones que dan la Agencia Europea de la Salud y Seguridad en el Trabajo y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La primera define a los riesgos psico-sociales como “todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 4, 15.1.d y 15.1.g habla de cualquier “posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y cualquier otro factor ambiental del trabajo”.

Tal y como señalan las definiciones, es evidente que la elaboración de una lista de agentes causantes de los riesgos psico-sociales resulta muy compleja. Complejidad que es asumida por el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral (8 de octubre de 2004), donde se señala que no se pretende suministrar una lista detallada de indicadores de estrés potencial. Así, que para determinarlo, hay que basarse en las definiciones con las que contamos.

También es importante saber que el estrés puede llegar a derivar en la aparición de numerosas enfermedades que afectan a otros órganos, ocasionando afecciones cardiovasculares, digestivas, respiratorias, neurológicas o incluso cáncer.

Aunque afecta al sujeto que lo padece, dado que éste se encuentra inmerso en un entorno familiar y social, también puede repercutir negativamente en los que le rodean. Las consecuencias del estrés en el entorno laboral pueden

afectar a la productividad, y lo que es más importante, a la existencia de mayores posibilidades de accidentes laborales.

7.3.3. Ruido

Son muchos los trabajadores que tienen problemas en sus oídos como consecuencia del ruido. La capacidad auditiva se puede ir perdiendo progresivamente, por lo que es importante detectar el problema a tiempo.

El ruido no sólo puede producir daños al oído, también puede causarlos a la cabeza, provocando un zumbido permanente. El exceso de ruido puede causar cansancio y nerviosismo, así como ocasionar un aumento en la presión o disminuir la actividad de los órganos digestivos y acelerar el metabolismo y el ritmo respiratorio, provocando incluso trastornos del sueño o fatiga psíquica. Todos estos trastornos disminuyen la capacidad de alerta y pueden llegar a causar un accidente laboral.

El nivel de ruido se mide en decibelios (dB). Cuando hablamos lo hacemos en una escala de 70 decibelios. Cuando el ruido alcanza 95 decibelios, puede trabajar un máximo de 4 horas sin proteger los oídos, aún así, este nivel de ruido no es saludable.

La peligrosidad de la exposición a un ruido no sólo depende de su nivel en dB, sino del tiempo de exposición al cual se está sometiendo. La exposición prolongada a elevados niveles de ruido continuo, causa lesiones auditivas progresivas que pueden llegar a la sordera.

La legislación recomienda tener presentes los ruidos continuos de más de 90dB como posibles causantes de enfermedad profesional y los ruidos de impacto o ruidos instantáneos de más de 130 dB, como causa de accidentes auditivos, para los que es obligatorio adoptar medidas preventivas.

7.4. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

Los empresarios como responsables de las consecuencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, deben asegurar estos riesgos mediante un seguro obligatorio de las contingencias profesionales con una Mutua Patronal de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o bien a través del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) con una Mutualidad General de Trabajadores por cuenta ajena.

El concierto con la aseguradora ha de hacerse desde el mismo momento en que el empresario se da de alta como tal en la Seguridad Social. La primas del seguro las fija el Gobierno como cuotas de la Seguridad Social. El pago corresponde de manera exclusiva al empresario, siendo ilegal todo pacto mediante el cual el trabajador tenga que hacerse cargo de abonar la prima total o parcialmente.

Las anomalías en las obligaciones del empresario relativas a la afiliación, alta o cotización, impiden el desplazamiento de responsabilidad hacia las entidades que cubren estas contingencias, sin que ellos perjudique al trabajador, ya que las mismas han de adelantar las prestaciones que puedan derivarse. Es decir, aunque el empresario no haya pagado o formalizado el alta en la Seguridad Social del trabajador, éste percibirá íntegramente lo que le corresponda en pago de Incapacidad Laboral y serán la Mutuas quienes adelanten este dinero, aunque luego puedan reclamar al empresario.

De las prestaciones pueden ser responsables no sólo el empresario principal, sino también, en su caso, el propietario de la obra o el contratista.

En caso de accidente sufrido por un trabajador en situación de pluriempleo, las prestaciones causadas deben abonarse por las mutuas de las empresas respectivas en proporción a los salarios percibidos en cada una de ellas.

Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales, están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar dichos puestos de trabajo y de realizar reconocimientos médicos periódicos, según determine el ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para cada tipo de enfermedad.

Los reconocimientos médicos son a cargo de las empresas y obligatorios y gratuitos para los trabajadores, quienes tienen derecho al abono de los gastos ocasionados con motivo del reconocimiento, y en su caso, de los salarios que dejen de percibir.

7.5. DERECHOS DEL TRABAJADOR

Cuando existe un diagnóstico de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones que disfruta el trabajador son distintas a las prestaciones por enfermedad común según el tipo de prestación.

- Prestación sanitaria:
 - Derecho a asistencia para la realización de pruebas diagnósticas, tratamiento médico o quirúrgico, aparatos de prótesis y ortopedia, rehabilitación y cirugía plástica.
 - Tienen derecho todos los trabajadores por cuenta ajena del régimen General de la Seguridad Social y desde el 1/1/2004, aquellos trabajadores autónomos que opten por esta cobertura. Son a cargo de la entidad aseguradora.
- Prestación económica:
 - Subsidio de Incapacidad Temporal.

- Varían las bases salariales que regulan la prestación, no se requiere periodo mínimo de cotización para tener derecho a la Incapacidad Temporal Derivada y el período de observación de es de 6 meses prorrogable a otros 6 (en los casos en que el diagnóstico esté por confirmar).

Por otro lado, también se tiene derecho como medida preventiva, al cambio de puesto de trabajo si esta medida puede evitar la progresión de la enfermedad, aunque es un problema cuando en la empresa no existe otro puesto de trabajo exento de riesgo.



8. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

8.1. ¿QUÉ ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (NC)?

La Negociación Colectiva es el instrumento mediante el cual los/as trabajadores, a través de nuestros representantes, establecemos con la patronal nuestras condiciones colectivas de trabajo, mediante un proceso de diálogo y negociación.

Derecho fundamental regulado en:

Art. 37.1 de la Constitución Española.

- Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).
- Estatuto de los Trabajadores, que dedica el Título III a la Negociación Colectiva y los Convenios Colectivos.
- Ley 7/90 de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y participación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.
- R.D. 1040/1981 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de los convenios colectivos de trabajo.

8.2. ¿QUÉ OBJETIVOS SE PRETENDEN CONSEGUIR CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

El objetivo general de toda Negociación Colectiva es regular al máximo las condiciones de trabajo.

8.3. ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORMAS DE NC?

- **Institucional: Concertación.**– Representa una forma de relación entre sindicatos, asociaciones empresariales y gobierno basada en el consenso en torno a la política económica, como forma de legitimación de la misma:
 - **Acuerdos Marco Interconfederales:** acuerdos interprofesionales negociados entre las *organizaciones sindicales y patronales más representativas* con un contenido regulador de futuros convenios colectivos. Si reúnen los requisitos de legitimación, fondo y forma que el Título III del ET establece para los convenios colectivos, resultan vinculantes para todos los representantes de los trabajadores y de empresarios a la hora de negociar un convenio colectivo estatutario.

- **Pactos Sociales:** Son distintos a los Acuerdos Marco por su carácter tripartito dado que en ellos interviene el Gobierno. Pueden ser *puros* (acuerdos tripartitos) y *mixtos* (donde además se establecen Acuerdos Marco).
- **Negociación en mesa separada:** Es bipartita, es decir, entre *Gobierno y Sindicatos* o entre *Gobierno y Patronal*. Su naturaleza es política.

- **Estatutaria: Convenio**

8.4. ¿QUÉ ES EL CONVENIO COLECTIVO?

El convenio colectivo es el contrato negociado y celebrado por representantes de los trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.

8.5. ¿QUÉ TIPO DE CONVENIOS COLECTIVOS NOS PODEMOS ENCONTRAR?

- **De empresa**
Generalmente, abarcan todos los centros de trabajo y, ocasionalmente, de grupo de empresas.
- **Sectoriales**
Tienen generalmente, ámbito provincial o estatal, y ocasionalmente de nacionalidad o comunidades autónomas.

8.6. ¿CUÁL ES LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CONVENIO COLECTIVO?

En la legislación laboral española, los convenios colectivos tienen un doble carácter:

- **Carácter normativo**
Igual que las leyes. Afectan a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.
- **Carácter obligacional**
Igual que los contratos. La fuerza vinculante, consagrada por la Constitución y ratificada por el Estatuto de los Trabajadores, es una fuerza “*erga omnes*”, es decir que afecta a todos y frente a todos.



8.7. ¿CUÁLES SON LOS ÁMBITOS DEL CONVENIO COLECTIVO?

Según el Art. 83 del Estatuto de los Trabajadores:

“Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”

ÁMBITO FUNCIONAL

La rama o sector de la actividad económica, la empresa o el centro de trabajo.

ÁMBITO TERRITORIAL

El espacio geográfico en el que el convenio resulta aplicable.

ÁMBITO PERSONAL

Los colectivos, grupos o categorías a los que se aplica el convenio.

ÁMBITO TEMPORAL

El espacio cronológico en el que el convenio resulte aplicable.

8.8. ¿QUIÉNES ESTÁN LEGITIMADOS PARA NEGOCIAR?

En función del ámbito del convenio, están legitimados para negociar:

• Convenios de empresa

- Delegados de personal.
- Miembros del Comité.
- Representación sindical.
- Secciones Sindicales.

• Convenios Sectoriales

- Sindicatos más representativos a nivel estatal, o regional cuando el convenio no trascienda dicho ámbito.
- Sindicatos que cuenten con el 10% de los representantes legales de los trabajadores.
- Asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de empresarios y den ocupación a igual porcentaje de trabajadores.

8.9. ¿QUÉ CONTENIDOS DEBE INCLUIR EL CONVENIO COLECTIVO?

Contenidos mínimos (Art. 85 del ET)

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbitos del convenio: personal, funcional, territorial y temporal.
- Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el convenio, cuando este sea superior al de la empresa.
- Forma y condiciones de denuncia, así como los plazos de preaviso para dicha denuncia.
- Designación de la Comisión Paritaria y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión.

Cláusulas normativas

Son las que regulan las condiciones de trabajo aplicables a todos los incluidos en su ámbito, aunque no sean firmantes del convenio. Por lo tanto, son las que dan contenido a un convenio, de manera que sin estas no puede existir, mientras que las obligacionales pueden incluirse o no.

Una vez vencido el convenio, las cláusulas normativas se prorrogan provisionalmente, hasta que haya acuerdo de sustitución del mismo. Esto permite empezar a negociar el nuevo convenio teniendo como punto de partida las condiciones establecidas en el anterior.

- 4 Tipos:
 - Materias económicas
 - Materias laborales
 - Materias sindicales
 - Materias asistenciales

Cláusulas obligacionales

Son las que implican un compromiso de las partes negociadoras a tener un determinado comportamiento. Por lo tanto, son las que regulan los pactos de paz y los procedimientos de solución pacífica de los conflictos. No obstante, al contrario que las cláusulas normativas, éstas no se prorrogan provisionalmente una vez vencido el convenio.

- 5 Tipos:
 - Cláusulas de paz.



- Cláusulas de administración del convenio.
- Cláusulas de Negociación Colectiva
- Cláusulas de negociación futura
- Cláusulas de implantación de organismos
- Cláusulas de comisiones especiales

8.10. ¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS QUE HA DE REUNIR UN CONVENIO COLECTIVO?

Además de los contenidos mínimos, el Estatuto de los Trabajadores impone una serie de *requisitos formales*:

- Los convenios han de redactarse **por escrito**
- Deben ser presentados ante la **autoridad laboral competente**, a efectos de registro
- Han de ser publicados por el Boletín Oficial correspondiente: B.O.E., B.O.P., etc.

8.11. ¿QUÉ ES LA CONCURRENCIA?

Tipos:

- **De convenio:** Salvo pacto contrario, un convenio durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en un convenio de ámbito distinto (Art. 84 del ET). Se produce concurrencia, cuando un trabajador se puede ver afectado por dos o más convenios.
- **De normas:** Ante la posible existencia de normativa legal aplicable a un caso, se prefiere siempre la más favorable.

8.12. ¿CÓMO SE CONTROLA LA APLICACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO?

La aplicación e interpretación de los convenios colectivos, está otorgada por el ET a la Comisión paritaria y la jurisdicción laboral (Art. 91 del ET).

Las cláusulas discriminatorias quedan anuladas a efectos de la aplicación del principio de igualdad (Art. 17.1 ET). La impugnación puede realizarse de oficio por la autoridad laboral, o a instancia de la parte que tenga un interés legítimo en la reclamación.

En los convenios colectivos se pueden establecer procedimientos, como la mediación o el arbitraje, para la solución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los mismos.

9. CONFLICTOS COLECTIVOS

9.1. CONFLICTO COLECTIVO

9.1.1. Concepto y tipos

Es una situación conflictiva que afecta a los intereses generales de los trabajadores.

Tipos

Puede ser de dos tipos:

- **Jurídicos.**— Cuando se discute la aplicación o interpretación de una norma que ya existe.
- **Económicos o de intereses.**— Cuando se intenta introducir una nueva norma modificar o derogar una norma existente.

9.1.2. Procedimientos “pacíficos” para su resolución

A parte del derecho de huelga, los trabajadores/as contamos con otros procedimientos para resolver los conflictos colectivos:

El procedimiento de conflicto colectivo (R.D.L.R.T.)

- **Reglas básicas**
 - Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento colectivo no podrán ejercer el derecho de huelga (Art. 17.2) No obstante, si están en huelga, podrán desistir de la misma y someterse al procedimiento de conflicto colectivo.
 - No podrá plantearse conflicto colectivo para modificar lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo (art. 20).
 - Están legitimados para iniciar el conflicto los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto (Art. 18.1), los sindicatos registrados según ley y los empresarios o representantes legales según el ámbito del conflicto.
- **Formalización y procedimiento**
 - Se formaliza por escrito y fechado, constandingo, asimismo, nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo planteen y determinación de los trabajadores/as y empresarios/as afectados/as, hechos sobre los que verse el conflicto, peticiones concretas que se realicen, etc. (Art. 21).

- En la comparecencia, la autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Las partes pueden acordar someterse a un arbitraje voluntario que se resolverá en un plazo de cinco días. *Si hay acuerdo*, el procedimiento finaliza produciendo efectos lo convenido desde la propia fecha del mismo.
- *Si no hay acuerdo y el conflicto es jurídico*, la autoridad remitirá las actuaciones al Juzgado de lo Social para que substancie el procedimiento (Arts. 151 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral).
- *Si no hay acuerdo y el conflicto es de intereses*, cabe un nuevo intento de conciliación ante el IMAC (o sus sucesores) o el sometimiento de las partes a un arbitraje voluntario.

Extrajudiciales

Pueden ser de tres tipos:

- **Conciliación.**– Consiste en la intervención de un tercero (conciliador) con la única función de propiciar el diálogo entre las partes para que lleguen a un acuerdo.
- **Mediación.**– Consiste en la intervención de un tercero (mediador) con la misma función que el anterior, pero al que se añade la de proponer una base de acuerdo.
- **Arbitraje.**– Consiste en la intervención de un tercero (árbitro) para solucionar el conflicto. El laudo o decisión arbitral será siempre obligatorio para las partes en conflicto.

Judiciales

Juicio y sentencia judicial. Hay dos vías de iniciación del procedimiento (Arts. 151-160 Ley de Procedimiento Laboral):

- La demanda de los representantes de los afectados.
- La comunicación de la Autoridad Laboral, a instancia de los representantes de los afectados.
- Los sindicatos más representativos se pueden personar como parte en el proceso, aunque no lo hayan producido.
- Requisitos para iniciar el procedimiento:
 - El intento de conciliación previo ante el servicio administrativo correspondiente.
 - La designación general de los trabajadores/as y empresas afectadas y una referencia escrita de los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.

- Estos procesos tienen carácter urgente estableciéndose la preferencia absoluta de estos autos.
- El juicio tendrá lugar en una única convocatoria dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda. La sentencia se pronunciará dentro de los tres días siguientes a la celebración del juicio, siendo ejecutiva desde el momento en que de dicte.

9.2. HUELGA

9.2.1. Concepto y tipos

Tradicionalmente se entiende por huelga *“el cese temporal del trabajo decidido por un conjunto de trabajadores/as, con abandono del centro de trabajo con motivo de un conflicto, para presionar en la defensa de sus intereses”*.

No obstante, en la actualidad, se entiende por huelga no sólo el cese del trabajo con abandono del centro, sino que también se consideran dentro del concepto otros tipos:

- Las huelgas de celo o reglamento.
- Las huelgas de trabajo lento.
- Las huelgas con ocupación de local.
- Las huelgas articuladas, bien sean rotatorias, intermitentes o estratégicas.

Reconocido en el Art. 28.2 de la CE, el derecho de huelga se caracteriza por:

- Ser un derecho fundamental.
- Ser un derecho de eficacia jurídica inmediata, pudiendo ser aplicada directamente por los tribunales.
- Estar sometido a una especial protección por los Tribunales ordinarios.

9.2.2. Declaración de huelga

La convocatoria de huelga corresponde a los representantes de los trabajadores y a ellos directamente (Art. 3 del RDLRT 17/77). La LOLS menciona además a las organizaciones sindicales.

Destaca el contenido colectivo de este derecho, de manera que:

- Son facultades del ejercicio colectivo: la convocatoria de la huelga, la elección de su modalidad y la adopción de cuantas medidas tengan objeto durante el desarrollo de la misma.
- La titularidad de estas facultades colectivas, corresponde a: las organizaciones sindicales, los comités de empresa, los trabajadores de una empresa o centro cuando así lo decida la mayoría de los mismos.

El acuerdo de convocatoria de huelga, deberá comunicarse por escrito al empresario o asociación patronal y a la Autoridad Laboral cinco días naturales antes del inicio de la huelga, o diez cuando la huelga afecte a empresas encargadas de algún servicio público.

9.2.3. ¿Cómo afecta su ejercicio a los trabajadores?

Si la huelga es legal, es simple causa de suspensión de salario y derecho a reserva del puesto del trabajo para cuando termine la huelga.

El tiempo de duración de huelga se computará a efectos del cálculo de la duración de vacaciones. No se computará a efectos del absentismo como causa objetiva de extinción de contrato ni de antigüedad.

A efectos de la Seguridad Social se mantiene en situación de alta especial con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y el trabajador con pérdida del derecho a la prestación con desempleo y a la incapacidad laboral transitoria. Tendrá derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria.

9.2.4. Tutela del derecho

Se prohíbe cualquier forma de discriminación conectada al ejercicio del derecho de huelga y se establece un mecanismo efectivo de tutela contra cualquier lesión causada a través del procedimiento de protección jurisdiccional de la libertad sindical.

9.3. CIERRE PATRONAL

Es un medio de presión laboral utilizado por uno o varios empresarios, consistente en el cierre temporal de sus centros de trabajo y la consiguiente imposibilidad para los trabajadores/as de realizar su trabajo.

La Constitución española no reconoce un derecho explícito al cierre patronal. No obstante, el Art. 37.2 de la CE reconoce “*el derecho de los empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo*”, con lo que reconoce implícitamente el derecho del empresario al cierre patronal. Asimismo, la ley que regule el ejercicio de este derecho incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la Comunidad. En definitiva, no es un derecho fundamental y posee un reconocimiento constitucional inferior al derecho de huelga y podrá ser regulado por ley ordinaria.

Quedan prohibidos los *cierres patronales ofensivos*, los de solidaridad y los políticos. Por tanto, solo se reconoce legalmente el *cierre defensivo*, entendiendo como tal la respuesta patronal a una huelga de los trabajadores. La exigencia constitucional de garantizar los servicios esenciales a la Comunidad impedirá en ocasiones el ejercicio del derecho del cierre patronal defensivo.



10. SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

10.1. LOS SINDICATOS

“Los sindicatos de trabajadores contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios.”

(Artículo 7 de la Constitución Española)

Podemos decir, que un sindicato es una **organización voluntaria y permanente** de mujeres y hombres que se organizan con el objetivo de:

- Mejorar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y la vida de las personas.
- Proponer soluciones que aborden en libertad los temas que nos preocupan al conjunto de la sociedad (desempleo, educación, sanidad, medio ambiente, ocio y tiempo libre, solidaridad, etc.).

10.2. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

10.2.1. Órganos de representación unitarios

DELEGADOS DE PERSONAL (ET)

Son los representantes legales de todos los trabajadores en las empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla con menos de 50 y más de 6 trabajadores, donde ejercen dicha representación.

El número de representantes esta determinado en función de la siguiente escala:

Nº TRABAJADORES	Nº DELEGADOS
Hasta 30	1
De 31 a 49	3

Tienen las mismas competencias, garantías y derechos que los Comités de Empresa.

COMITÉ DE EMPRESA O JUNTA DE PERSONAL

Comité de Empresa (ET)

Es el órgano de representación fundamental para la defensa de todos los trabajadores antes las empresas de más de 50 trabajadores.

Esta constituido por los delegados y delegadas elegidos en las elecciones sindicales de forma proporcional a los votos obtenidos por cada candidatura.

El número de representantes esta determinado en función de la siguiente escala:

N ° TRABAJADORES	N° DELEGADOS
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
De 1.001 en adelante	2 más cada mil o fracción

N° máximo: 75 miembros

En cuanto a su organización, es requisito legal que existan dos órganos unipersonales, elegidos por sus miembros: (1) Presidencia y (2) Secretaría.

Se reúne, al menos, una vez cada dos meses y siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Los acuerdos se toman por mayoría: la mitad más uno de los presentes, con una asistencia de al menos la mitad de sus miembros.

Junta de personal (LOR)

En las AA.PP. con más de 50 funcionarios, la representación de los trabajadores se ejerce a través de las Juntas de Personal, que tienen similares condiciones y competencias a las de los Comités de Empresa.

El número de representantes esta determinado en función de la siguiente escala:



N ° TRABAJADORES	N° DELEGADOS
De 50 a 100	5
De 101 a 250	7
De 251 a 500	11
De 501 a 750	15
De 751 a 1.000	19
De 1.001 en adelante	2 más cada mil o fracción

N° máximo: 75 miembros

En cuanto a su organización, se elige, entre sus miembros, los responsables para la Presidencia y la Secretaría. Asimismo se elabora un reglamento de procedimientos, que no podrá contravenir lo que se ha dispuesto en la Ley.

OTROS ÓRGANOS UNITARIOS

Comité Intercentros

Puede constituirse en las empresas con varios centros de trabajo, siempre que esté prevista tal constitución en un convenio colectivo. Y tiene las funciones y competencias que le otorgue el propio convenio. Estará formado como máximo por trece miembros, los cuales se designarán entre los componentes de los distintos comités de empresa. La composición del mismo será, en función, del número de representantes conseguidos por cada Sindicato o candidatura.

Comité de Empresa Europeo (Ley 10/1997)

Puede constituirse en empresas que empleen a 1000 o más trabajadores/as, siempre que tengan al menos dos empresas en Estados diferentes y éstas empleen a más de 150 trabajadores. Para su constitución es necesaria la petición de un mínimo de 100 trabajadores que pertenezcan, como mínimo, a dos centros de trabajo, ubicados en Estados diferentes.

10.2.2. Órganos de representación sindicales

Sección Sindical

La Sección Sindical integra a los trabajadores afiliados a cada sindicato, de

forma que en una empresa o centro de trabajo pueden existir tantas secciones sindicales como sindicatos con implantación en la empresa.

Es el órgano de representación del sindicato en dicho ámbito.

Para su constitución, la afiliación debe organizarse, asumiendo las responsabilidades necesarias para su dirección y estableciendo conexión con la estructura superior del sindicato (Uniones territoriales y sindicatos de Rama). Por lo tanto, estará promovida por los mismos afiliados del centro de trabajo y en su defecto por el sindicato o federación de la que dependa. Su constitución debe comunicarse al empresario.

Su funcionamiento es democrático y los acuerdos son aprobados por mayoría.

Para su organización, y en función de sus necesidades, se podrán elegir los órganos estatutarios que se crean convenientes, siendo requisito como mínimo dotarla de una Secretaría General.

Las reuniones deben convocarse siempre por escrito, con un orden del día concreto y siempre se levantará acta de las reuniones, donde constará el número de convocados y asistentes, así como los acuerdos que se hayan tomado. Una copia del acta se remitirá al órgano federal más inmediato, a efectos de su conocimiento.

• Funciones

- Aplicar la política del sindicato en la empresa o centro de trabajo.
- Dar respuesta a los problemas concretos que tienen los trabajadores.
- Orientar la actividad sindical, elaborar directrices y aprobar propuestas llevadas por los miembros de los respectivos sindicatos a los Comités de Empresa, Juntas de Personal y Delegados de Personal.
- Intervenir de forma activa en la Negociación Colectiva y participar directamente en las negociaciones con la empresa o administración.
- Atender a la afiliación.
- Garantizar el uso adecuado de los derechos de los trabajadores.
- Velar por la buena utilización de las horas sindicales.

Delegados Sindicales

Son los representantes de la sección sindical en el centro de trabajo, es decir, de los intereses del sindicato ante la empresa. Por lo tanto, debe canalizar la política sindical, difundiéndola y adaptándolas a las condiciones específicas de su centro de trabajo.

Para que sea posible su existencia se tienen que dar una serie de *requisitos*:

1. Que esté constituida la sección sindical en la empresa.
2. Que la empresa tenga más de 250 trabajadores.



3. Que el sindicato tenga presencia en el Comité de Empresa o en la Junta de Personal.

Sin embargo, en los casos que no se cumplan el punto 2 y 3, la sección sindical estará representada por un trabajador que, son independencia de la denominación que se le otorgue, no tendrá los derechos que la LOLS otorga a los Delegados Sindicales, salvo que por convenio colectivo se mejore la regulación de dicha ley.

El número de representantes esta determinado en función de la siguiente escala, salvo ampliación por convenio:

N ° TRABAJADORES	N° DELEGADOS
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 en adelante	4

10.2.3. Derechos y garantías

Permisos retribuidos

Estos te permiten ausentarte, en determinadas ocasiones, a fin de ejercer tus funciones representativas. Dichas ausencias están reguladas por el ET y la LOLS, aunque pueden ser mejoradas mediante la Negociación Colectiva.

Crédito Horario: Los Delegados pueden ausentarse de su puesto de trabajo previo aviso y representación, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación con las siguientes condiciones:

- En función del tamaño de la empresa, el crédito horario mensual del que se dispone es:

N ° TRABAJADORES	N° HORAS
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

- Está vinculado, con carácter general, a la jornada habitual, de forma que solo computan las horas que coincidan con ella. Pero en el caso de que en la empresa haya turnos, se pueden imputar las horas que se hayan utilizado fuera de la jornada habitual de trabajo, siempre que sean dentro de la jornada de la empresa. Los contratos a tiempo parcial no afectan al crédito horario.
- El ET contempla la opción de acumular el crédito horario en unos o varios compañeros, esta se regula, por norma general, a través del convenio.

Otros permisos retribuidos

- Para los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, tienen derecho a la concesión de permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su función negociadora.
- Para los Delegados de Prevención con el objetivo de que cuenten con el tiempo necesario para desempeñar las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Permisos no retribuidos

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, pueden disfrutar de permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones propias de su cargo. Este permiso puede tomar también la forma de excedencia.

Derechos de información pasivos

- **Situación económica**
 - 3 meses: perspectivas, ventas y producción.
 - Anual: balance, gestión, etc.
- **Contratación**
 - Copia básica, prórrogas y denuncias.
- **Subcontratación**
 - Información trimestral.
- **Finalización de la relación laboral**
 - Información finalización relaciones laborales.
 - Finiquito.



- **Faltas muy graves**
 - Comunicación.
- **Registro de trabajadores/as**
 - Presencia de un miembro del Comité.
- **Trabajos categoría inferior**
 - Informar al Comité y tiempo mínimo.
- **Salarios en relación a beneficios**
 - Ser informados de los libros contables.
- **Cambios titularidad de la empresa**
 - El antiguo o nuevo empresario debe informar.
- **Horas extras**
 - Información mensual del número de horas por trabajador.
- **Cotización a la Seguridad Social**
 - TC1/TC2
- **Absentismo / Salud / Medio Ambiente**
 - Índice de absentismo, trimestralmente.
 - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, trimestralmente.
- **Pago nómina entidad bancaria**
 - Comunicación previa/cambio.

Derechos activos

- **Reclasificación profesional**
 - Tener información / emitir informe.
- **Planes de formación profesional**
 - Información previa / emitir informe.
- **Vacaciones**
 - Información / no imposición unilateral.
- **Horario flexible**
 - Información / vinculante el informe.

- **Implantación o revisión sistemas organización del trabajo**
 - Información previa / informe / vinculante o no / inspección.
- **Traslados trabajadores**
 - Que impliquen cambiar de residencia.
- **Modificación sustancial condiciones de trabajo**
 - Jornada, horarios, turnos, etc.
- **Suspensión o extinción de contratos**
 - Expedientes.

Garantías

- Expresión oral y escrita / tablón de anuncios.
- Crédito horario sindical retribuido.
- No discriminación.
- No sanción.
- Elección en caso de despido / opción ingreso

10.3. LAS ELECCIONES SINDICALES

Las elecciones sindicales son el procedimiento mediante el cual el conjunto de trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, eligen a los representantes unitarios de los trabajadores, Delegados de personal y Comités de Empresa, por lo que representan a toda la plantilla.

10.3.1. El preaviso electoral

¿Qué actuaciones previas hay que llevar a cabo?

La Tesorería General de la Seguridad Social tiene la obligación de facilitar a los Sindicatos con capacidad para promover elecciones, los datos relativos al número de trabajadores en las que se pretenda celebrar elecciones. El acceso a estos permite contar con un conocimiento previo de la plantilla de la empresa, la viabilidad del proceso electoral y el número de representantes que en su caso proceda elegir.



¿Quiénes están legitimados para promover las elecciones sindicales?

- Sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel estatal, cuya condición solo la tienen CC.OO y UGT (Art. 6.2 LOLS). Estos pueden promoverlas en cualquier empresa, aunque no cuenten con representación en la misma.
- Sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, no obstante, su derecho a promover elecciones sindicales, queda circunscrito al ámbito territorial de su Comunidad (Art. 7.1 LOLS).
- Sindicatos que sin la consideración de más representativos hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 de representantes. No obstante el derecho solo lo podrán ejercer en el correspondiente ámbito territorial y funcional (Art. 7.2 LOLS).
- Sindicatos que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa (Art. 67.1 ET).
- Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario (Art. 67.1 ET).

Hay que tener en cuenta que:

En las empresas con plantilla entre 6 y 10 trabajadores es conveniente acompañar al preaviso un acta de la reunión celebrada por los trabajadores/as en la que expresan su voluntad de celebrar elecciones.

Los Delegados de Personal, el Comité de Empresa y el Comité intercentros carecen de facultades para promover elecciones sindicales.

¿Qué es la circunscripción electoral?

Es el espacio físico y territorial en el que se desarrolla el proceso electoral.

- La unidad básica electoral, por regla general, coincide con el centro de trabajo, es decir, aquel que reúne tres elementos: (1) unidad productiva; (2) organización específica y (3) alta ante la Autoridad Laboral, siendo la excepción la agrupación de centros prevista en el Art. 62.3 ET.
- Cuando los trabajadores realizan su actividad en una dependencia sin organización productiva específica (limpieza de portales, vigilancia de discotecas, etc.), se procede a agrupar a los trabajadores de los distintos lugares de trabajo, haciendo coincidir el centro de trabajo con el domicilio de la empresa.
- Excepción a la regla general:
 - a) Unidad electoral: En sectores de ámbito estatal o en empresas con un

mapa electoral muy diversificado, las partes, de mutuo acuerdo, pueden pactar unidades electorales que no coincidan en sentido estricto con el centro de trabajo.

- b) Comité de empresa conjunto: “En la empresa que tenga en la misma provincia, o en provincias limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro (ART. 63.2 ET)”.

¿Qué implica la promoción de elecciones sindicales?

- La promoción de las elecciones puede ser total o parcial.
- Supuestos de promoción total:
 - Finalización del mandato representativo anterior.
 - Revocación de la totalidad de los representantes.
 - Declaración de nulidad del proceso electoral.
 - Dimisión de todos los representantes.
 - Despido procedente de todos los integrantes del órgano de representación, cuando la sentencia sea definitiva.
 - Transmisión de empresa con desaparición del centro de trabajo en el que fue elegido el órgano de representación.
 - Inicio de la actividad por una nueva empresa.
 - Cualquier otro de naturaleza análoga, en la que se produzca un vacío de representación.
- Supuestos de promoción parcial:
 - Cuando exista cualquier vacante que no haya podido ser cubierta por la vía de la sustitución automática por quienes figuren como suplentes.
 - Cuando se produzca un aumento de plantilla aunque corresponda un mayor número de representantes.
- Requisitos para la promoción:
 - Presentar un preaviso de elecciones sindicales en la oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral y de la empresa.
 - Entre el preaviso de las elecciones sindicales y la constitución de la mesa electoral ha de transcurrir un mínimo de un mes y un máximo de tres meses.
 - Cuando exista más de un preaviso de elecciones, tendrá preferencia el que



- haya sido registrado en primer lugar, salvo que el posterior haya sido presentado por sindicatos con mayoría en el Comité de empresa.
- Para la validez de un preaviso generalizado de elecciones es necesario que los sindicatos representativos que lo promuevan cuenten con el 50 por 100 de los representantes unitarios, en el ámbito territorial y funcional que se trate.

10.3.2. ¿En qué consiste el proceso electoral?

La mesa electoral

Es la encargada de vigilar todo el proceso de elecciones sindicales, presidiendo la votación, realizando el escrutinio, levantando el acta correspondiente y resolviendo cualquier reclamación que se le presente, adoptando sus acuerdos por mayoría de votos.

Cuando recibe el preaviso de elecciones, la empresa, en un plazo de siete días, tiene que comunicárselo a los trabajadores que tienen que constituir la mesa o mesas electorales y a los promotores, de forma simultánea, quienes son los componentes de tales mesas.

Ha de constituirse en la fecha fijada por los promotores del proceso electoral, de no ser así podría declararse la nulidad de todo el proceso.

Su composición es de la siguiente:

- 1 Presidente.– El trabajador de mayor antigüedad en el centro de trabajo.
- 2 Vocales.– Los electores de mayor y menor de edad.
- 1 Secretario.– El elector de menor edad.

Ninguno de los integrantes de la mesa podrá ser candidato y si lo fuere habrá de renunciar al cargo antes de la presentación de las candidaturas.

Los cargos de presidente, vocal y secretario son obligatorios y por tanto irrenunciables.

El censo electoral

Es el documento que refleja el conjunto de electores y elegibles en una determinada circunscripción electoral y su elaboración corre a cargo de la mesa electoral, partiendo del censo laboral proporcionado por la empresa.

El criterio general es que son electores los trabajadores del centro de trabajo con 16 años cumplidos y un mes de antigüedad, independientemente de la modalidad de su contrato o del tipo de jornada. En el supuesto de encadenamiento de contratos la antigüedad computa desde el primero de ellos. No obstante, en

determinadas condiciones, se puede incluir a los siguientes colectivos específicos.

- Trabajadores extranjeros (Art. 69.2 ET)
- Trabajadores con contrato suspendido (Arts. 45.1 y 46.1k ET)
- Trabajadores temporales y particularmente los vinculados por contratos de interinidad
- Trabajadores a domicilio (Arts. 13.5 y 10.2 ET)
- Trabajadores con relación laboral especial (Art. 2.1 ET)
- Trabajadores despedidos, pendientes de la conclusión del proceso por despido.
- Trabajadores excluidos del convenio colectivo.
- Trabajadores asalariados en sociedades cooperativas.
- Trabajadores de sociedades laborales.

El personal que es excluido del censo laboral es:

- Trabajadores vinculados con una relación de alta dirección.
- Personal que tiene la condición de hecho o de derecho.
- Trabajadores que conforme a lo establecido en el Art. 1.3 del ET no mantienen relación laboral con la empresa.
- Trabajadores por cuenta ajena que prestando servicios en el centro de trabajo no pertenecen a la plantilla de la empresa.

Solo son elegibles los trabajadores que figurando en el censo electoral tengan 18 años cumplidos y 6 meses de antigüedad en la fecha de presentación de las candidaturas, pudiéndose pactar una antigüedad menor, hasta tres meses, por convenio colectivo.

Las candidaturas

- Las candidaturas se presentan ante la mesa electoral.
- Plazo de presentación:
 - Elecciones a Delegados de Personal: No hay plazo legal de presentación, aunque la mesa puede establecerlo en un máximo de 10 días.
 - Elecciones a Comité de Empresa: Durante los 9 días siguientes a la presentación de la lista definitiva de electores.
- Requisitos:
 - Elecciones a Delegados de Personal: Lista única de candidatos, por orden



- alfabético, con indicación del sindicato que le presenta (sistema de listas abiertas).
- Elecciones a Comité de Empresa: Cada Sindicato presenta su candidatura, compuesta por un número de candidatos que sea, como mínimo, igual al de representantes a elegir (Sistema de listas cerrada).
 - Cuando existan dos colegios electorales, es válida la candidatura presentada para uno solo de ellos.
 - La proclamación de las candidaturas debe hacerla la mesa electoral, finalizado el plazo de presentación, en los dos días laborables siguientes. Con carácter provisional, se puede reclamar contra la misma en el día siguiente laborable, resolviendo la mesa en el posterior día hábil y realizando la proclamación definitiva.
 - La renuncia de un candidato con posterioridad a la presentación de la candidatura no invalida la misma, siempre que la candidatura mantenga el 60 por 100 de los puestos a cubrir.

La votación

- La fecha de la votación la determina la mesa electoral:
 - Elecciones para Delegado de Personal: 24 horas tienen que transcurrir como mínimo y 10 días como máximo, entre la constitución de la mesa y la votación cuando se trate de uno a tres Delegados.
 - Elecciones para Comité de Empresa: 5 días tienen que transcurrir como mínimo entre la proclamación de candidatos y la votación.
- Sistema de votación: El voto ha de ser libre, secreto, personal y directo, acreditando la inclusión en la lista de electores y la identidad del votante, el derecho a voto será efectivo.
 - Elecciones a Delegado de Personal: Cada elector da su voto a un número máximo de aspirantes equivalentes al de puestos a cubrir.
 - Elecciones a Comité de Empresa: Cada elector da su voto a una sola de las listas presentadas y correspondientes a su colegio.
 - Son nulas las papeletas que contengan tachaduras, adiciones o rectificaciones de los candidatos presentados.
- Resultados de la votación:
 - Tras la votación, la mesa electoral procede al recuento de los votos, levanta acta del escrutinio e incluye en las incidencias debidas.

- El acta firmada, se remite al empresario, se entrega una copia a los interventores y a los representantes elegidos, y se publica en el tablón de anuncios.
- Elecciones de Delegados de Personal: resultan elegidos aquellos que obtengan un mayor número de votos y en caso de empate quien tenga mayor antigüedad en la empresa.
- Elecciones de Comité de Empresa: Se atribuyen a cada lista el número de puestos que resulten de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si una lista no alcanza el 5 por 100 de los votos válidos, no tendrá derecho a que se le asigne representante.

10.3.3. ¿Y los procesos de impugnación?

Las impugnaciones que se derivan del procedimiento de elecciones sindicales tienen lugar en tres periodos diferenciados:

1. *Desde la promoción de las elecciones (preaviso) hasta la constitución de la mesa electoral*

Si el preaviso forma parte o no del proceso electoral y la adopción de un criterio u otro va a determinar el procedimiento a seguir ante una posible impugnación. Es decir, si consideramos que el preaviso forma parte del proceso electoral, su posible impugnación habrá de llevarse a cabo por medio del procedimiento arbitral, mientras que, por el contrario, si consideramos que el preaviso queda excluido del proceso electoral, cualquier reclamación deberá plantearse frente a la jurisdicción social, por el procedimiento ordinario, existiendo el plazo de un año para formular la reclamación. Desde nuestro punto de vista, entendemos que cualquier impugnación del preaviso debe efectuarse por la vía del procedimiento arbitral.

2. *Desde la constitución de la mesa hasta la votación y designación de los representantes electos*

Las impugnaciones en materia electoral durante este periodo se tramitan mediante un procedimiento arbitral que finaliza con la emisión de un laudo, el cual si podrá ser objeto de impugnación ante el Juzgado de lo Social competente.

- *¿Quiénes están legitimados para iniciar el procedimiento?* Todos aquellos que acrediten interés legítimo, incluida la empresa. El árbitro, con relación a la legitimación pasiva, deberá convocar a las partes interesadas (los promotores de las elecciones, los sindicatos que hayan intervenido en el proceso electo-



ral, a los trabajadores que a nivel individual se vean afectados por la impugnación y a la propia empresa.

- *¿Cuáles son los actos impugnables?* Las decisiones que adopte la mesa electoral a lo largo de todo el proceso.
- *¿Cuáles son las causas de impugnación?*
 - Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.
 - Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos.
 - Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral.
 - Falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.
- *¿Qué es la reclamación previa ante el proceso electoral?* La impugnación de actos de la mesa electoral, requiere haber efectuado reclamación ante la misma dentro del día laborable siguiente y deberá ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil.
- *¿En que consiste la tramitación del procedimiento arbitral?*
 - Para la presentación del escrito de impugnación, *con carácter general*, el plazo es de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en el que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa. Dicho plazo es de caducidad, es decir, por lo que transcurre el mismo el acto adquirirá firmeza, sin posibilidad alguna de modificación posterior. Si se trata de *impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo*, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se produce el día de la votación o con posterioridad, el plazo es de diez días hábiles contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral.
 - El lugar de presentación es la oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral, en la que tiene lugar el registro de las actas electorales.
- *¿Cuál es el contenido del escrito impugnatorio?* Debe contener como mínimo los siguientes datos:
 - Oficina pública competente a la que se presente la impugnación electoral.
 - Datos personales y domicilio del promotor de la reclamación, así como

- acreditación de su representación cuando intervenga en nombre de una persona jurídica (empresa, sindicato, etc.).
 - Partes afectadas por la impugnación.
 - Hechos que motivan la reclamación y en su caso acreditación de haber efectuado la reclamación previa ante la mesa electoral, cuando se trate de actos llevados a cabo por la misma.
 - Solicitud de acogerse al procedimiento arbitral.
 - Lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.
- *¿Cuáles son las actuaciones del árbitro?*
 - Recibida la reclamación, la oficina pública dará traslado de la misma, en el día hábil siguiente, al árbitro que corresponda, acompañando copia del expediente electoral.
 - En las veinticuatro horas siguientes el árbitro convocará a las partes interesadas a una comparecencia, que se celebrará dentro de los tres días hábiles siguientes.
 - El árbitro, de oficio o a instancia de parte, practicará las pruebas procedentes, entre las que se podrá incluir la personación en el centro de trabajo, pudiendo recabar de la empresa y de la administración pública la colaboración necesaria.
 - En los días siguientes a la comparecencia dictará el laudo arbitral, el cual resolverá conforme a Derecho sobre la impugnación efectuada y, en su caso, sobre el registro del acta, notificando el mismo a los interesados y a la oficina pública correspondiente. Si lo que se hubiera impugnado fuera la votación, la oficina pública procederá al registro del acta o a su denegación, según se establezca el laudo. Si el laudo estimara la reclamación formulada, se declarará la nulidad del acto impugnado y también la de las actuaciones posteriores que se hubieran practicado.
 - *¿Cuál es el procedimiento de impugnación judicial del laudo arbitral?*
 - El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social, en el plazo de tres días, a través de la modalidad procesal correspondiente (Arts. 127 a 132 de la Ley de Procedimiento Laboral).
 - La demanda está exenta de acto de conciliación previo estando legitimados para promover la misma cualquiera que hubiera tenido la condición de parte interesada en el procedimiento arbitral, sin que puedan tener la condición de demandados los representantes elegidos o la propia mesa electoral.



- La demanda solo podrá fundarse en cualquiera de las causas a que se refiere el Art. 128 LPL, por ejemplo, que el laudo haya resuelto cuestiones no sometidas al arbitraje, el haber promovido el arbitraje fuera de plazo o el no haber concedido trámite de audiencia a las partes.
- El procedimiento se tramitará con urgencia, debiendo celebrarse el acto de juicio dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la demanda, y contra la sentencia que recaiga no cabe recurso ordinario alguno, si bien sí podría plantearse recurso de amparo en el supuesto de estimarse producida la infracción de un derecho fundamental.

3. *Abarca los actos posteriores y más concretamente los actos de la oficina pública de registro de actas*

- *Registro o denegación de registro de las actas electorales*
 - Una vez celebrada la votación y realizado el escrutinio de los votos, la mesa electoral remite acta de escrutinio, acompañada de los votos nulos y del acta de constitución de la mesa, a la oficina de registro de las elecciones, la cual publica en el tablón de anuncios una copia del acta, dando traslado a la empresa de la presentación del acta electoral.
 - Transcurridos diez días hábiles desde la publicación en el tablón de anuncios, la oficina pública procederá al registro del acta o a la denegación de registro por alguna de las siguientes causas:
 - Que las actas no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado.
 - Que no se haya comunicado la promoción electoral a la oficina pública.
 - Que falte la firma del presidente de la mesa electoral.
 - Que existan omisiones en el acta de alguno de los datos que impidan el cómputo electoral, o que tales datos sean ilegibles.
 - Excepto en el caso que la denegación de acta se produzca por falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, el resto de las omisiones o irregularidades podrán ser subsanadas, a cuyo fin dicha oficina pública requerirá al presidente de la mesa electoral para que en plazo de diez días proceda a la subsanación correspondiente.
 - Efectuada la subsanación se procederá al registro del acta. De no llevarse a cabo la subsanación se denegará el registro comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al presidente de la mesa.

- *Impugnación de los acuerdos de la oficina pública en materia de registro de actas electorales*
 - La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social. Asimismo, entendemos, que la impugnación también podrá llevarse a cabo cuando dicha oficina acuerde registrar el acta electoral.
 - El procedimiento de impugnación es el que se contiene en los Arts. 133 a 136 de la Ley de Procedimiento Laboral, estando exento de conciliación previa.
 - Están legitimados para ejercitar dicha acción quienes hayan obtenido algún representante en el acta de elecciones quedando.
 - La oficina pública será siempre parte del procedimiento, debiéndose presentar también la demanda contra quienes hayan presentado candidatos a las elecciones en la empresa. Por lo tanto, en dicho procedimiento no será parte la empresa, ni los representantes elegidos, ni los candidatos, ni tampoco ninguno de los miembros de la mesa electoral, y ello sin perjuicio de que puedan ser citados en la demanda en calidad de testigos.

El plazo para formular la demanda es de diez días, contados a partir del momento en que se reciba la notificación de la oficina pública electoral, tramitándose dicha demanda por el procedimiento de urgencia y sin que contra la sentencia proceda recurso alguno.

11. MIGRACIONES

11.1. CATÁLOGO DE OCUPACIONES DE DIFÍCIL COBERTURA

Uno de los requisitos que se van a tener en cuenta para la concesión de una autorización de residencia y trabajo, es que la situación nacional de empleo permita dicha contratación. La situación nacional de empleo se determina a través del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura que existe en cada provincia.

El catálogo se actualiza cada tres meses y salvo encontrarse en alguno de los supuestos exceptuados a los que no se les aplica, la solicitud de autorización de residencia y trabajo inicial deberá ser para un empleo que venga recogido en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para la provincia concreta en la que se vaya a trabajar. En caso contrario, el empleador deberá acreditar las dificultades que ha encontrado para cubrir ese puesto de trabajo mediante un certificado del Servicio Público de Empleo, en el que se diga que ha gestionado la oferta pero no se han encontrado demandantes de empleo adecuados y disponibles para aceptar dicho trabajo.

11.2. AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO

La autorización inicial de residencia y trabajo está limitada por sector de actividad y geográficamente, esto quiere decir que sólo se puede trabajar en empleos dentro de la actividad y de la provincia para la que se ha concedido la autorización. En el caso de pretender cambiar de trabajo, bien sea cambio de actividad o por cambio de provincia, el nuevo empresario deberá solicitarlo con anterioridad en la oficina de extranjería, Área de trabajo de la delegaciones o Subdelegaciones de Gobierno.

Es importante tener en cuenta, que en la valoración de la solicitud se va a aplicar la situación nacional de empleo y que no se garantiza la concesión del cambio.

No se aplicará la situación nacional de empleo en los siguientes casos:

- Ser cónyuge o hijo de residente en España con una autorización ya renovada.
- Ser hijo de español nacionalizado o de comunitario, siempre que lleves como mínimo un año residiendo legalmente en España y no se te aplique el régimen comunitario.
- Ser hijo o nieto de español de origen.
- Ser extranjero nacido y residente en España.
- Ser titular de una autorización previa de trabajo que se pretenda renovar.
- Ser ciudadano de Perú o Chile en virtud de Convenios Internacionales.

- A los extranjeros que tengan a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.
- A los extranjeros que hayan sido titulares durante cuatro años de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada y que hayan regresado a su país al término de cada contrato.

Los cambios de empresa dentro del mismo sector de actividad y provincia para el que se ha concedido la autorización inicial, están permitidos sin necesidad de solicitud.

11.3. RENOVACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN DE TRABAJO Y RESIDENCIA

La renovación de la autorización de trabajo y residencia se puede realizar en los 60 días naturales previos a la fecha en la cual caduca la autorización. También se puede solicitar la renovación dentro de los tres meses posteriores a dicha fecha. En ambos casos la presentación de la solicitud de renovación, amplía la validez de la autorización caducada hasta que llegue la resolución de concesión de la renovación.

Sin en el plazo de tres meses la Administración no ha respondido a la solicitud, se entenderá que está concedida por silencio administrativo.

Para que la renovación de la autorización sea concedida sin problemas, se deberá acreditar mediante las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social:

- Que al menos se ha realizado la actividad PATRA la cual se concedió la autorización durante 6 meses por año y:
 - Que se continúa con el mismo trabajo que dio lugar a la concesión de la autorización caducada.
 - Que se ha firmado un nuevo contrato con otro empleador pero acorde con las características de la autorización (sector y provincia), y que en el momento de la renovación se esté en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social.
 - Que se disponga de una nueva oferta de empleo que tendrá que reunir todos los requisitos que se piden para la solicitud de la autorización, pero ya no se aplicará la situación nacional de empleo.
- Si el periodo de actividad ha sido de al menos 3 meses por año, también se podrá renovar siempre que se acredite:
 - Que el trabajo por el cual se consiguió la autorización se terminó por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

- Que se ha buscado activamente empleo y participado en todas las acciones que ha propuesto el Servicio Público de Empleo o bien se ha participado en programas de inserción sociolaboral de entidades públicas o privadas, subvencionadas por la Administración.
- Que en el momento de la solicitud de renovación se tiene un contrato de trabajo en vigor.

También se concederá la renovación cuando la persona afectada esté cobrando una prestación por desempleo o una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr la inserción social o laboral de la persona, durante el tiempo que dure dicha prestación.

En cuanto a la duración de la nueva autorización, si se trata de la primera renovación, la autorización de residencia y trabajo tendrá una duración de dos años. Con la siguiente renovación (la segunda), también será de dos años, y con la tercera renovación se podrá acceder a un permiso permanente de 5 años de duración.

11.4. TRABAJO POR CUENTA AJENA

Los requisitos para la concesión de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia son:

- Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.
- Poseer la cualificación profesional exigible o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional, así como la titulación necesaria para las profesiones cuyo ejercicio exija homologación específica y, en su caso, la colegiación cuando así se requiera.
- Acreditar que la inversión prevista para la implantación del proyecto sea suficiente, y la incidencia, en su caso, en la creación de empleo, en los términos en que se establezcan mediante Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- La certificación que demuestre la colegiación, en el caso de ejercicio de actividades profesionales independientes que la exijan.
- La previsión de que el ejercicio de la actividad producirá desde el primer año recursos económicos suficientes al menos para la manutención y alojamiento del interesado, una vez deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.
- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No hallarse irregularmente en España.

La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia podrá ser renovada a su expiración cuando se acredite tanto la continuidad en la actividad que dio lugar a la autorización que se renueva como el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

El extranjero deberá presentar solicitud de renovación de residencia temporal y trabajo por cuenta propia, junto con la documentación que acredite que sigue cumpliendo los requisitos que se exigen para la concesión inicial y de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de Seguridad Social, ante el órgano competente para su tramitación, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización. La presentación en este plazo prorroga la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará hasta la resolución del procedimiento en el supuesto de que la solicitud se presentase dentro de los tres meses posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción en la que se hubiese incurrido.

La Oficina competente para la tramitación del procedimiento recabará de oficio el certificado de antecedentes penales y resolverá.

La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia permanente. Se entenderá que la resolución es favorable en el supuesto de que la Administración no resuelva expresamente en el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud. La autoridad competente para conceder la autorización vendrá obligada a expedir el certificado que acredite la renovación por este motivo y en el plazo de un mes desde su notificación el titular deberá solicitar la renovación de la tarjeta de identidad de extranjero.

Para poder trabajar por cuenta propia, la solicitud inicial debe ser en este sentido: si ya existe una autorización inicial para trabajar por cuenta ajena, para cambiar la autorización de por cuenta ajena a cuenta propia, se deberá esperar a renovar la autorización previa y reunir los siguientes requisitos:

- Haber mantenido la actividad laboral y por lo tanto se tenga cotizado a la Seguridad Social durante la duración de la autorización anterior al menos 6 meses.
- Reunir los requisitos exigidos para la concesión de una autorización por cuenta propia.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuáles son los requisitos y derechos recogidos en el contrato?

Es la relación laboral que une al trabajador o trabajadora con el empresario. La persona contratada se pone a disposición de la empresa a la que presta unos servicios y, a cambio recibe un salario.

El contrato, según sus modalidades, puede ser escrito o verbal, pero se realizará por escrito si una de las partes lo solicita. Si su duración es superior a cuatro semanas, el empresario está obligado a informar por escrito al trabajador sobre sus condiciones esenciales. La duración del contrato está en relación con sus modalidades.

El período de prueba debe fijarse por escrito y, salvo convenio colectivo en el contrato, no podrá exceder de:

- Para los técnicos titulados, seis meses.
- Dos meses para el resto de los trabajadores y hasta un máximo de tres meses en las de menos de 25 trabajadores.

Los representantes de los trabajadores (comités o delegados) recibirán una copia básica de cada contrato, así como de sus prórrogas, con el fin de 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.

En todo caso, deberán constatar por escrito: los contratos de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, los fijos discontinuos, los de relevo, los contratos a domicilio, los de obra o servicio determinado, los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y los contratos a tiempo determinado superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, se presumirá celebrado a jornada completa y a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

¿Qué datos deben figurar en el contrato?

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

- Su modalidad, causas y justificación de su uso.
- La categoría profesional o grupo profesional.
- El salario, que ha de corresponderse con el de la categoría en el convenio colectivo de referencia.

- La jornada de trabajo, que ha de corresponderse también con la el convenio de referencia.
- El período de prueba.

¿En qué consiste la liquidación del contrato?

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

¿Qué es el salario: la nómina o recibo de salario?

El salario es la totalidad de las prestaciones económicas que percibe el trabajador/a en dinero o en especie por la realización del trabajo. El recibo o justificante del salario es la nómina. En la nómina ha de aparecer todo el dinero que el trabajador o trabajadora recibe realmente. Es especialmente importante que también aparezcan conceptos como horas extraordinarias, pluses incentivos por ventas o comisiones y el dinero que se recibe por cada uno de ellos. Todas las personas deben exigir a la empresa este recibo en el momento de recibir efectivamente el salario, ya sea en metálico, mediante cheque o transferencia bancaria.

Es importante tener este documento por lo siguiente:

- Es una prueba de la existencia de relación laboral con la empresa.
- El recibo demuestra también que se cobra un determinado salario, lo cual es necesario para poder exigir cualquier tipo de reclamación ante los juzgados de lo social en materia de cantidades debidas por la empresa o para fijar la indemnización correspondiente en caso de despido.
- Sirve también para el cálculo de las prestaciones de la Seguridad Social que pueden corresponder a la persona en caso de desempleo, incapacidad laboral, invalidez y jubilación y para hacer las reclamaciones si fuese necesario.

¿Cuáles son las características de las gratificaciones extraordinarias?

Todos los trabajadores tienen derecho a percibir un mínimo de 2 gratificaciones extraordinarias al año habitualmente una de ellas en verano y otra en Navidad. Por Convenio Colectivo se pueden aumentar el número de pagas



extraordinarias, decidir la cantidad económicas de las mismas. También por Convenio Colectivo se puede fijar el prorrateo distribuyendo las cantidades ente las doce mensualidades del año. En el sector de Comercio, existe habitualmente un tercera paga extraordinaria que habitualmente se denomina de beneficios, en algunos convenios se percibe incluso una cuarta paga extra.

¿Qué se entiende por jornada laboral?

La jornada es el tiempo de trabajo que fija la Ley (máximo de 1826 horas y 27 minutos anuales) o el Convenio Colectivo de aplicación, que suele reducir el número máximo de horas anuales fijadas por ley. Además ese tiempo se puede fijar por día, por semana, por mes o por año.

La duración de la jornada será la pactada en Convenio Colectivo o en el contrato de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, según dispone el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores

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

Según establece el Estatuto de los Trabajadores, el tiempo de trabajo se calculará teniendo en cuenta que el trabajador o trabajadora esté en su puesto de trabajo, tanto al principio como al final de la jornada diaria.

Para realizar el cálculo de la jornada hay que tener en cuenta lo que se establezca sobre ello en el Convenio Colectivo. Como ejemplo, en los Convenios Colectivos se suele considerar como tiempo de trabajo el que se utilice para cambiarse de ropa, recoger y dejar herramientas, etc.

También puede incluirse en el Convenio que el tiempo utilizado para el bocadillo sea considerado tiempo efectivo de trabajo.

¿Cómo se distribuye la jornada?

Las horas normales de trabajo pueden repartirse de forma desigual ente los distintos días de la semana o entre las distintas semanas del año, siempre que el total de horas que se vayan a trabajar no sobrepase al total de horas establecidas por Ley o Convenio Colectivo.

Para esta forma de distribución de horario de trabajo existen dos limitaciones legales:

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

- Entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber un descanso mínimo de 12 horas.

¿Qué se considera jornada nocturna?

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas. La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días. Las personas con trabajos nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará por negociación colectiva. El empresario debe garantizar que los trabajadores/as nocturnos dispongan de una evaluación gratuita de salud antes de desempeñar un trabajo nocturno. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos.

¿Qué son las horas extraordinarias?

El Art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que, se consideraran horas extraordinarias cada hora de trabajo que sobrepase la duración máxima de la jornada habitual de trabajo.

La persona que las trabaje deberá exigir el pago de todas las horas extraordinarias que realice y, además, que en la nómina aparezca la cantidad pagada por realizarlas.

La empresa deberá comunicar, cada mes, a la autoridad laboral correspondiente y a los representantes de los trabajadores las horas extraordinarias que se hayan realizado.

Legalmente no se pueden hacer más 80 horas extraordinarias al año. Hacer horas extraordinarias por encima del tope será considerado como una falta grave del empresario.

A los efectos de dicho tope máximo anual no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas con decanos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Otra excepción son las horas extraordinarias utilizadas para prevenir o reparar siniestros o accidentes, las cuales tampoco se tendrán en cuenta a la hora del cálculo del número máximo de horas extras.

Los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años tienen prohibido realizar horas extras.

El Art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, señala que las horas extraordinarias sólo se realizarán si el trabajador/a así lo desea, lo que significa que el empresario no debe obligar que se realicen horas extraordinarias. La única excepción a la regla es que por Convenio Colectivo o por contrato individual se pueda pactar la obligatoriedad de la realización de horas extraordinarias.



Mediante Convenio Colectivo o en su defecto, contrato individual de trabajo, se elegirá entre pagar la horas extraordinarias en la cantidad que se fije (que en ningún caso podrá ser inferior al valor del precio la hora ordinaria) o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si no hay acuerdo expreso en el Convenio o en el contrato, se entenderá que las horas extras realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

¿De qué trata el calendario laboral?

La empresa deberá hacer cada año un calendario laboral. De igual forma, deberá exponer un ejemplar de este calendario en un lugar visible de cada centro de trabajo para que toda la plantilla pueda conocerlo. Al elaborar el calendario laboral, se debe tener en cuenta el horario de trabajo y la distribución anual de los días laborables y los festivos, descanso semanales, o entre semanas, puentes (si los hubiere) y otros días no laborables. Todo ello de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo. Aunque no hay una norma común al respecto, en muchos convenios colectivos se establece bien la negociación, bien la audiencia previa de la Representación Legal de los Trabajadores, en defecto de esto debemos hacer valer en los Comités de Empresa o los Delegados de Personal lo dispuesto en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso acércate a un sindicato para que te asesore y te facilite la información sobre los festivos de cada año. Es importante el control por parte de la representación legal de los trabajadores del cumplimiento de la jornada ordinaria por cada trabajador o grupo de los mismos.

¿Cuáles son las condiciones que regulan las vacaciones?

La duración mínima de las vacaciones anuales es de 30 días naturales, incluidos días festivos o no laborables; en algunos convenios las vacaciones se fijan por días laborables, en cualquier caso su disfrute es obligatorio. El tiempo de vacaciones no puede cambiarse por salario.

El tiempo de disfrute de las vacaciones no puede reducirse en el caso de que el empresario haya impuesto una sanción a la persona que debe disfrutarlas.

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

Cuando no hay acuerdo con el empresario sobre el tiempo de disfrute de las vacaciones, la persona afectada podrá presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social. No es necesario, en estos casos, el intento de conciliación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) correspondiente.

Cuando la fecha de vacaciones se ponga en conocimiento del trabajador y éste no esté de acuerdo deberá interponer la demanda en el plazo de veinte días hábiles desde el día de la comunicación al trabajador o trabajadora. Cuando la fecha no esté determinada por el empresario y por tanto el periodo de disfrute este indeterminado, para interponer la demanda habrá que hacerlo con una antelación de al menos dos meses a la fecha en la que se pretenda disfrutar de las vacaciones.

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

El trabajador deberá conocer las fechas que le correspondan para coger las vacaciones, como mínimo, dos meses antes del comienzo de las mismas.

La retribución durante las vacaciones debe ser la misma que recibe cada persona durante los meses anteriores a dichas vacaciones. Únicamente no se recibirán las cantidades correspondientes a las horas extras o dietas en el caso que se cobrara normalmente por estos conceptos.

¿Qué se entiende por tiempo de trabajo?

Las normas reguladoras son el Estatuto de los trabajadores (artículos 34 a 38) y los convenios colectivos.

- Máximos y mínimos establecidos por ley.
- Jornada máxima de 40 horas semanales.
- Descanso mínimo entre jornada y jornada de 12 horas.
- Descanso mínimo semanal acumulable en período de 14 días y medio, 36 horas. Mediante convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.
- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso no inferior a 15 minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo si lo señala el convenio o el contrato de trabajo.
- Para los trabajadores menores de 18 años, cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4 horas y media, el período de descanso durante la misma será como mínimo de media hora. Los trabajadores menores de 18 años, no podrán realizar más de ocho horas de trabajo diario, incluido el tiempo dedicado a la formación, ni pueden hacer horas extraordinarias.
- No se pueden hacer más de 9 horas diarias normales de trabajo, salvo que por convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario.



- Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana. La jornada de trabajo nocturno no puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un período de referencia de 15 días.
- Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias.
- Los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar jornada nocturna.

¿A qué permisos retribuidos tenemos derecho?

La norma básica es el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece los permisos retribuidos que se exponen a continuación. También habrá que estar a lo dispuesto en los convenios colectivos, que puede ampliar el tiempo contemplado en el Estatuto o contemplar otros supuestos.

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si hay desplazamiento el permiso será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Los trabajadores y las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la re-

ducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

¿Qué condiciones recogen las excedencias?

El art. 46 del Estatuto de los trabajadores divide las excedencias en voluntarias y forzosas.

La excedencia forzosa se contempla en el art. 45.1 k), en el 48.1 y, fundamentalmente, en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, siendo sus notas más características el reingreso automático y el cómputo de la antigüedad. Para tener derecho al disfrute de la excedencia forzosa, es precisa la existencia de alguna de las causas previstas legalmente:

- Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio
- Hasta un máximo de tres años de excedencia por cuidado de hijos, y un periodo no superior a un año para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Además de las excedencias forzosas previstas en la Ley, las partes pueden pactar excedencias forzosas por otras causas, o una duración superior (para cuidado de familiares).

El art. 46 del Estatuto de los trabajadores contempla las excedencias voluntarias. A diferencia de la excedencia forzosa, en la voluntaria, el Estatuto de los trabajadores no dispone la reserva del puesto de trabajo, si bien se puede pactar la reincorporación automática en los convenios colectivos. No obstante, el trabajador tiene un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

Requisitos:

- Tener una antigüedad en la empresa de al menos un año.
- El período de disfrute de esta situación no puede ser inferior a dos años, ni superior a cinco años. Para generar derecho a una nueva excedencia, deben transcurrir desde la finalización de la última al menos cuatro años.
- El período en que el trabajador o trabajadora se sitúa en excedencia voluntaria no se computa a efectos de antigüedad.



¿Cuáles son los grados de consanguinidad y afinidad?

ASCENDIENTES

- Primer grado: Padre o madre del titular o cónyuge.
- Segundo grado: Abuelo o abuela del titular o cónyuge.
- Tercer grado: Bisabuelo o bisabuela del titular o cónyuge.

DESCENDIENTES

- Primer grado: Hijo o hija del titular o cónyuge.
- Segundo grado: Hermano, hermana, nieto o nieta del titular o cónyuge.
- Tercer grado: Sobrino, sobrina, biznieto o biznieta, del titular o cónyuge.



2007-2008

Guía sociolaboral
para jóvenes

2007-2008

Guía sociolaboral
para jóvenes

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88 • 28004 Madrid

Primera edición: Madrid, octubre de 2007

Diseño gráfico: Paco Arnau

(Fotografía de cubierta: Banco de imágenes del CNICE,
Ministerio de Educación y Ciencia)

Imprime: Impresión Digital Da Vinci

Este documento ha sido impreso en papel ecológico

Depósito Legal:



Índice

1 CONTRATACIÓN	9
1.1 EL CONTRATO DE TRABAJO	9
1.2 PERÍODO DE PRUEBA	9
1.3 CONTENIDO DEL CONTRATO	10
1.4 TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO	11
1.4.1 Contrato indefinido	11
1.4.2 Contrato indefinido de fijos-discontinuos	12
1.4.3 Contratación de minusválidos	12
1.4.4 Contratos para el fomento de la contratación indefinida	13
1.4.5 Contrato para la formación	16
1.4.6 Contratos en prácticas	18
1.4.7 Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social	19
1.4.8 Contrato de obra o servicio determinado	19
1.4.9 Contrato eventual por circunstancias de la producción	20
1.4.10 Contrato de interinidad	20
1.4.11 Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación	21
1.4.12 Contrato de relevo	22
1.4.13 Contrato a tiempo parcial	22
1.4.14 Contrato de trabajo de grupo	23
1.4.15 Contrato de trabajo a domicilio	23
1.5 SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO	23
2 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT's)	25
2.1 REGULACIÓN	25
2.2 DEFINICIÓN	25
2.3 TRABAJADOR PUESTO A DISPOSICIÓN	25
2.4 CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN	25
2.4.1 ¿Cuándo se puede celebrar?	25
2.4.2 Forma y duración	26
2.4.3 Formación	26

2.4.4	Salarios	26
2.4.5	Derechos sindicales	27
2.4.6	Indemnización	27
2.4.7	A tener en cuenta	27

3 LAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS: EL MÓDULO DE FORMACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO (FCT) 29

3.1	¿Qué son las prácticas en los centros de trabajo (FCT)?	29
3.2	¿Cuándo se hace la FCT?	29
3.3	¿Cuánto dura la FCT?	29
3.4	¿Cuáles son las condiciones de los alumnos en prácticas?	29
3.5	¿Quiénes son los responsables de los alumnos en prácticas?	30
3.6	¿Qué derechos tienen los alumnos en prácticas?	30
3.7	¿Cuál es el marco normativo de la FCT?	31

4 CONDICIONES DE TRABAJO 33

4.1	JORNADA LABORAL	33
4.1.1	Regulación	33
4.1.2	¿A que nos referimos cuando hablamos de jornada?	33
4.1.3	¿Qué es tiempo de trabajo efectivo?	33
4.1.4	Jornada Nocturna	34
4.1.5	Distribución de la jornada	34
4.1.6	Descanso semanal	34
4.1.7	Jornadas de trabajo especiales	35
4.1.8	Horas Extras	35
4.1.9	Algunas respuestas a tus dudas	37
4.2	VACACIONES	38
4.2.1	Regulación	38
4.2.2	Mínimo Legal	38
4.2.3	Aplicación	39
4.2.4	Derechos y obligaciones de las partes	39
4.2.5	Contratación temporal	39
4.2.6	Calendario de vacaciones	39
4.2.7	Devengo del derecho	39
4.2.8	Algunas respuestas a tus dudas	40

4.3 SALARIO	42
4.3.1 Regulación	42
4.3.2 Concepto	42
4.3.3 Qué debes tener en cuenta	42
4.3.4 Salario mínimo interprofesional	43
4.3.5 Igualdad de remuneración por razón de sexo	43
4.3.6 Liquidación y pago	43
4.3.7 Imposibilidad de la prestación	44
4.3.8 Gratificaciones extraordinarias	44
4.4 MOVILIDAD FUNCIONAL	45
4.4.1 Regulación	45
4.4.2 Concepto	45
4.4.3 Variedades de movilidad	45
4.4.4 Algunas respuestas a tus dudas	46
4.5 MOVILIDAD GEOGRÁFICA	47
4.5.1 Regulación	47
4.5.2 Concepto	47
4.5.3 Algunas cuestiones a tener en cuenta	48
4.6 PERMISOS DE TRABAJO	50
4.7 CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	51
4.7.1 Permisos retribuidos	51
4.7.2 Reducciones de jornada	51
4.7.3 Suspensión del contrato de trabajo	52
4.7.4 Excedencias por motivos familiares	53
4.7.5 Otras medidas de protección a la familia	54
5 PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	55
5.1 PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO	55
5.1.1 Duración de la prestación	55
5.1.2 Cuantía de la prestación	56
5.1.3 Reanudación de la prestación	57
5.1.4 Derecho de opción	57
5.2 PRESTACIONES POR MATERNIDAD/PATERNIDAD	57
5.2.1 Personas beneficiarias	57
5.2.2 Cuantía de la prestación	57

5.2.3	Principales medidas por maternidad/paternidad para evitar penalizaciones a efectos de cotizaciones y prestaciones de seguridad social	58
5.3	PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL	58
5.3.1	Duración del subsidio	58
5.3.2	Cuantía del subsidio	59
5.3.3	Grados de incapacidad	59
6	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	63
6.1	Definiciones	63
6.2	Riesgos en el trabajo	63
6.3	Medidas preventivas	65
6.4	Obligaciones del empresario	67
6.5	Derechos y deberes del trabajador	68
7	ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	71
7.1	¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO?	71
7.2	¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES?	71
7.3	ENFERMEDADES QUE MÁS AFECTAN A LOS JÓVENES	72
7.3.1	Trastornos músculo-esqueléticos	72
7.3.2	Estrés laboral	73
7.3.3	Ruido	74
7.4	OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO	74
7.5	DERECHOS DEL TRABAJADOR	75
8	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	77
8.1	¿Qué es la Negociación Colectiva (NC)?	77
8.2	¿Qué objetivos se pretenden conseguir con la NC?	77
8.3	¿Cuáles son las principales formas de NC?	77
8.4	¿Qué es el convenio colectivo?	78
8.5	¿Qué tipo de convenios colectivos nos podemos encontrar?	78
8.6	¿Cuál es la naturaleza jurídica del convenio colectivo?	78
8.7	¿Cuáles son los ámbitos del convenio colectivo?	79



8.8	¿Quiénes están legitimados para negociar?	79
8.9	¿Qué contenidos debe incluir el convenio colectivo?	80
8.10	¿Cuáles son los requisitos que ha de reunir un convenio colectivo?	81
8.11	¿Qué es la concurrencia?	81
8.12	¿Cómo se controla la aplicación de un convenio colectivo?	81
9	CONFLICTOS COLECTIVOS	83
9.1	CONFLICTO COLECTIVO	83
9.1.1	Concepto y tipos	83
9.1.2	Procedimientos “pacíficos” para su resolución	83
9.2	HUELGA	85
9.2.1	Concepto y tipos	85
9.2.2	Declaración de huelga	85
9.2.3	¿Cómo afecta su ejercicio a los trabajadores?	86
9.2.4	Tutela del derecho	86
9.3	CIERRE PATRONAL	86
10	SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES	87
10.1	LOS SINDICATOS	87
10.2	LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	87
10.2.1	Órganos de representación unitarios	87
10.2.2	Órganos de representación sindicales	89
10.2.3	Derechos y garantías	91
10.3	LAS ELECCIONES SINDICALES	94
10.3.1	El preaviso electoral	94
10.3.2	¿En qué consiste el proceso electoral?	97
10.3.3	¿Y los procesos de impugnación?	100
11	MIGRACIONES	105
11.1	Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura	105
11.2	Autorización de residencia y trabajo	105
11.3	Renovación de la autorización de trabajo y residencia	106
11.4	Trabajo por cuenta ajena	107

PREGUNTAS FRECUENTES	109
¿Cuáles son los requisitos y derechos recogidos en el contrato?	109
¿Qué datos deben figurar en el contrato?	109
¿En qué consiste la liquidación del contrato?	110
¿Qué es el salario: la nómina o recibo de salario?	110
¿Cuáles son las características de las gratificaciones extraordinarias?	110
¿Qué se entiende por jornada laboral?	111
¿Cómo se distribuye la jornada?	111
¿Qué se considera jornada nocturna?	112
¿Qué son las horas extraordinarias?	112
¿De qué trata el calendario laboral?	113
¿Cuáles son las condiciones que regulan las vacaciones?	113
¿Qué se entiende por tiempo de trabajo?	114
¿A qué permisos retribuidos tenemos derecho?	115
¿Qué condiciones recogen las excedencias?	116
¿Cuáles son los grados de consanguinidad y afinidad?	117

1. CONTRATACIÓN

Lo más habitual es que entremos en el mundo laboral por la vía de la contratación, por lo que nos convertiremos en trabajadores por cuenta ajena. Aunque, también, podemos trabajar como autónomos, o lo que es igual, por cuenta propia.

La diferencia, entre las dos formas de trabajar, radica en que por cuenta propia se asume personalmente los riesgos del trabajo realizado y se tiene personalidad jurídica propia, mientras que por cuenta ajena son trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos para otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. Por tanto, las características de esta forma de trabajar son: voluntariedad, ajeneidad, retribución e independencia.

Explicarte esos derechos y deberes de esta última modalidad, es lo que vamos a hacer a continuación.

1.1. EL CONTRATO DE TRABAJO

Podemos definir el contrato de trabajo como el acuerdo voluntario que firma el trabajador con el empresario, y por el cual te comprometes a trabajar para otro —el empresario— y a actuar bajo su dirección a cambio de percibir una retribución, llamada salario.

Por su parte, el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores lo define así: “el contrato de trabajo se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél”.

1.2. PERÍODO DE PRUEBA

El periodo de prueba es optativo, pero de acordarse debe constar por escrito.

La duración puede aparecer en los Convenios Colectivos, y en caso de que no sea así, la duración máxima será de:

- Seis meses para los titulados.
- Dos meses para el resto de los trabajadores.

Durante este tiempo el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones del puesto de trabajo que desempeñe igual que si formara ya parte de la plantilla.

También, en este período se podrá romper la relación laboral sin causa alguna y sin preaviso, salvo que se pacte otra cosa en el contrato.

No podrá existir un período de prueba en los casos en el que trabajador haya ya desempeñado esas mismas funciones con anterioridad dentro de la empresa.

1.3. CONTENIDO DEL CONTRATO

El empresario debe facilitar al trabajador unos criterios básicos en el contrato por escrito. Están excluidos los contratos de las relaciones laborales especiales del servicio del hogar familiar y los presos de instituciones penitenciarias.

Los aspectos que, con carácter general, deben aparecer en el contrato de trabajo son:

- La identidad de las partes que firman el contrato.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de un contrato temporal, la duración previsible del mismo.
- El domicilio de la empresa o el centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios.
- La categoría profesional del puesto que va a desempeñar el trabajador o la descripción resumida del mismo.
- El salario base inicial y sus complementos, así como la periodicidad con que se efectuará el pago.
- La duración y distribución de la jornada de trabajo.
- La duración de las vacaciones y de las formas de atribución de estas cuando proceda, (por Ej.: cuando unos días se toman en un mes determinado).
- Los plazos de preaviso en el supuesto de extinción del contrato o, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- El convenio colectivo aplicable en cada caso.
- Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.

Derecho de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación

En el plazo de diez días, se entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia de los contratos escritos, con excepción de los contratos de alta dirección. Igualmente, se les notificará en un plazo de 10 días las prórrogas de dichos contratos y sus denuncias.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del interesado.

Comunicación de las contrataciones a las Oficinas de Empleo

Los empresarios están obligados a comunicar a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días de su celebración, el contenido de los contratos de trabajo, o las prórrogas de los mismos, sean o no escritos, mediante la presentación de copia del contrato de trabajo o de sus prórrogas y la copia básica firmada por los representantes legales de los trabajadores

1.4. TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

En la actualidad existen **15 tipos de contrato**, pero este es un número relativo que cambia en función de las nuevas leyes:

- Contrato indefinido
- Contrato indefinido de fijos-discontinuos
- Contratación de minusválidos
- Contratos para el fomento de la contratación indefinida
- Contrato para la formación
- Contratos en prácticas
- Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social
- Contrato de obra o servicio determinado
- Contrato eventual por circunstancias de la producción
- Contrato de interinidad
- Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación
- Contrato de relevo
- Contrato a tiempo parcial
- Contrato de trabajo de grupo
- Contrato de trabajo a domicilio

1.4.1. Contrato indefinido

Es todo contrato que concierne la prestación de servicios por un tiempo ilimitado.

Puede ser tanto de palabra o como escrito, con la excepción, de los acogidos al programa de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, etc. Además, se convertirán en fijos, independientemente de su modalidad contractual:

- Los trabajadores que no son dados de alta en la Seguridad Social.
- Los trabajadores con contratos temporales en fraude de ley.

1.4.2. Contrato indefinido de fijos-discontinuos

Es el que se realiza para trabajos que son fijos pero no se repiten en determinadas fechas, produciendo discontinuidad en el tiempo. Imprescindible es que figure:

- La jornada estimada y su distribución horaria.
- La duración prevista para la actividad.
- La forma y el orden del llamamiento, según el convenio colectivo que le corresponda.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad se registrarán por el convenio colectivo que le corresponda. En el convenio colectivo sectorial se puede acordar, cuando las peculiaridades de la actividad lo justifiquen, el uso de contratos de fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial, así como la conversión de temporales a fijos-discontinuos.

1.4.3. Contratación de minusválidos

Esta modalidad fue creada para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad.

Existe la obligación de contratar a minusválidos en todas las empresas públicas y privadas que tengan 50 ó más trabajadores. De la plantilla total de la empresa, al menos el 2% serán trabajadores minusválidos.

La contratación para los trabajadores con alguna discapacidad puede tener distintas modalidades, tales como:

Indefinida minusválidos

Este tipo de contratación se realiza a trabajadores con un mínimo de minusvalía reconocida del 33% ó más, y que estén inscritos en el INEM.

Empleo selectivo

Se trata de una modalidad que regula como es la readmisión de trabajadores minusválidos, una vez recuperados, dentro de las propias empresas. Los trabajadores minusválidos deben cumplir una serie de requisitos, tales como estar en situación de incapacidad permanente parcial, que se les ha reconocido una incapacidad permanente y hubiesen cesado en la empresa y que se les ha reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y hubiesen cesado en la empresa.

Contrato para la formación de trabajadores minusválidos

El requisito necesario para que un trabajador acceda a este tipo de contratos, es tener una minusvalía igual o superior al 33%. Además, se establecerá, en convenio, la duración máxima del contrato, que no podrá ser superior a cuatro años.

Las empresas que celebren estos contratos tendrán, también, derecho a la bonificación correspondiente en las cuotas de la Seguridad Social.

Contrato en prácticas para minusválidos

Para acceder a este tipo de contratación, además de tener un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33%, se fija como requisito la obtención de un título que le habilite para su profesión, el cual se haya obtenido en los últimos seis años a la firma del contrato.

Contrato temporal de minusválidos

Desde el año 2002, las empresas pueden contratar temporalmente a trabajadores minusválidos.

1.4.4. Contratos para el fomento de la contratación indefinida

Tienen como objetivo facilitar el empleo estable para trabajadores desempleados y aquellos sujetos a una relación laboral de carácter temporal.

Trabajadores que pueden ser objeto de este tipo de contrato:

- Trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
- Jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores mayores de 45 años de edad.
- Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Trabajadores minusválidos.
- Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

Además, el contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

Y cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Incentivos durante el año 2006

Los contratos indefinidos iniciales, a tiempo completo o a tiempo parcial, que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2006 bajo esta modalidad, pueden acogerse a los incentivos a la contratación indefinida para el colectivo a que pertenezca el trabajador, siempre que se cumplan los requisitos establecidos para las empresas.

Las transformaciones en indefinidos, a tiempo completo o parcial, incluida a la modalidad de fijos-discontinuos, que se realicen hasta el 31 de diciembre de 2006 de los contratos de duración determinada o temporales celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2006, así como las de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Si la contratación o transformación se formaliza a partir de la entrada en vigor de la norma que recoge el **Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo**.

Contratos indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo Estable para el año 2006

El objetivo es fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo.

Requisitos de los trabajadores:

Encontrarse inscritos en las Oficinas de Empleo y/o estar incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Trabajadoras desempleadas, entre 16 y 45 años.
- Trabajadoras desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores desempleados inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante seis o más meses.

- Trabajadores desempleados mayores de 45 años y hasta los 55.
- Trabajadores desempleados mayores de 55 años y hasta los 65.
- Trabajadores desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- Trabajadores desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, así como a los perceptores de la renta agraria.
- Trabajadores desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.
- Trabajadoras desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.
- Trabajadores desempleados que se incorporen a cooperativas o sociedades laborales como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y, encuadrados en un régimen por cuenta ajena de la Seguridad Social.
- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal)
- Trabajadores que tengan acreditada por la Administración la condición de víctima de violencia de género por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal).

La duración es por tiempo indefinido o duración determinada, en su caso. Y la jornada puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Incentivos a las empresas

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, incluidos los fijos discontinuos, celebrados durante el año 2006, darán derecho a partir de la fecha de la contratación a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en función al colectivo a que pertenezcan.

Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Los contratos de duración determinada o temporales celebrados a tiempo completo o parcial con anterioridad al 1 de enero de 2006 que se transformen en indefinidos, incluida la modalidad de fijo-discontinuo, hasta el 31 de diciembre de 2006, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 en la cuota empre-

sarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Los contratos en prácticas, de aprendizaje y para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados a tiempo completo o parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, que se transformen en indefinidos hasta el 31 de diciembre de 2006, a tiempo completo o parcial, darán lugar a una bonificación del 25% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato. Si la transformación es de contratos en prácticas o de relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial, la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato de prácticas o de relevo que se transforma.

La transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales de las mujeres trabajadoras, suscritos con anterioridad al 1 de enero de 2006 y que hubieran sido suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, cuando se produzca la reincorporación, y antes del transcurso de un año desde ésta, dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100 durante 18 meses. Cuando el contrato temporal se haya suscrito con posterioridad al 1 de enero de 2006, la transformación en indefinido tendrá una bonificación del 100 por 100 en la cuota empresarial por contingencias comunes durante 12 meses. En ambos casos el parto debe producirse con posterioridad al día 27 de abril de 2003 y la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo debe producirse en los dos años posteriores.

1.4.5. Contrato para la formación

Este contrato tiene como finalidad la adquisición de formación teórico-práctica necesaria para la realización adecuada de un trabajo que requiera algún tipo de cualificación o acreditación.

Para ello, los trabajadores deben ser mayores de 16 años y menores de 21. No aplicándose ningún límite de edad cuando el contrato vaya dirigido a desempleados minusválidos, trabajadores extranjeros, desempleados que lleven más de tres años sin trabajo, los que estén en situación de exclusión social y los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Los requisitos necesarios son:

- No tener la titulación correspondiente para el ejercicio de la profesión.
- No haber estado en el puesto para el que se contrata con anterioridad, dentro de la misma empresa, más de 12 meses.

Si se hubiera tenido una contratación en aprendizaje con anterioridad, inferior a dos años, se podrá contratar para formación sólo por el tiempo que quede hasta completar la duración establecida.

En convenio colectivo se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos de esta naturaleza que se pueden realizar, así como los puestos de trabajo que comprende esta modalidad.

Cuando no se determine número máximo de contratos para la formación en los convenios, se atenderá a una escala previa.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo se establezca, pero en ningún caso podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o a cuatro años en el caso de que el trabajador tenga alguna minusvalía.

En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Además, se presumirán indefinidos los contratos para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario.

La jornada será la establecida a tiempo completo, sumando al trabajo efectivo el tiempo dedicado a la formación teórica en la empresa.

La formación práctica que se realizará será bajo la tutela del empresario o de un trabajador con experiencia profesional adecuada. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación salvo que se determine un número distinto en los Convenios Colectivos.

La retribución fijada para este tipo de contratos será la que marca el convenio, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La formación teórica de este tipo de estará relacionada con el oficio o puesto de trabajo previstos por el contrato o, en su defecto, por los contenidos establecidos por el Instituto Nacional de Empleo para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato.

El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral, se fijará en el contrato en función trabajo y del número de horas dedicados a la formación, sin que, sea inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio.

Se entenderá efectuada la formación teórica cuando el trabajador acredite, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto de trabajo.

En el plazo de un mes desde el final de la formación teórica, el empresario dará un certificado en el que conste su duración y el nivel de la formación práctica adquirida. También, el centro donde se hayan impartido las clases emitirá un certificado donde constará el grado de aprovechamiento.

Cuando se realice este contrato, el empresario deberá rellenar todos los datos sobre el centro de formación y adjuntar al contrato una “comunicación de acuerdo para formación teórica en contrato para la formación”. Si el trabajador acredita que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto se entenderá que se ha cumplido por completo el requisito de formación.

En el contrato deben constar: los niveles ocupacionales de cada trabajador contratado en dicha modalidad, el puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.

1.4.6. Contratos en prácticas

Sirven para facilitar las prácticas profesionales a los trabajadores con título universitario o formación profesional de grado medio o superior, e incluso otros títulos, siempre y cuando estén reconocidos oficialmente como equivalentes y que habiliten para el ejercicio profesional.

Además de dichas titulaciones, se exige no haber transcurrido más de cuatro años desde que se acabaron los estudios o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de estas prácticas según el nivel de estudios cursados. Por convenio se podrá determinar que puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales serán objeto de este tipo de contratos.

La duración no podrá ser menor de seis meses ni mayor de dos años, sin perjuicio de lo que se suscriba mediante convenios colectivos.

El contrato se presumirá indefinido cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita. Y se convertirán en fijos los trabajadores en prácticas que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido el plazo legalmente establecido. Lo mismo les ocurrirá a los contratos celebrados en fraude de ley.

La retribución mínima será la fijada en convenio colectivo para este tipo de trabajadores, sin que pueda ser inferior al 60% del salario fijado en convenio para un trabajador de estas características. Tampoco, podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional.

Además, este tipo de contratos deberán formalizarse por escrito, donde constará la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto a desempeñar.

A la terminación del contrato la empresa entregará al trabajador un certificado con la duración de las prácticas, el puesto desempeñado, así como las principales tareas realizadas.

Si al término del contrato el trabajador se quedase trabajando en la empresa, no se computará un nuevo período de prueba, y este tiempo, además, contará desde el principio a efectos de antigüedad en la empresa.

1.4.7. Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social

El objetivo es fomentar la contratación de aquellos trabajadores en situación de exclusión social, que están desempleados.

La situación de exclusión social se acreditará y se determinará por la pertenencia a colectivos tales como los perceptores de rentas mínimas de inserción y jóvenes de entre dieciocho y treinta años de instituciones de protección de menores. También, personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que están en proceso de rehabilitación o reinserción; así como, los internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo y ex reclusos.

1.4.8. Contrato de obra o servicio determinado

Es aquel que se firma para la realización de una obra o servicio, con autonomía y cuya duración sea incierta.

En convenios se podrán identificar aquellos trabajos o tareas que pueden cubrirse con estos tipos de contratos.

La duración vendrá marcada en función del tiempo estipulado para la realización de una obra o servicio. Si se trata de un tiempo superior a un año, para efectuar la extinción del contrato se necesita un preaviso de 15 días. Si el empresario lo incumpliera, se indemnizará por el equivalente al salario del plazo incumplido.

Este tipo de contrato se transformará en indefinido cuando se realice de forma escrita, por falta de alta en la Seguridad Social transcurrido el plazo, y un dato importante y a tener en cuenta, cuando, llegado el fin del mismo, no se produzca denuncia de las partes, y se sigue trabajando. También, se presumirán por tiempo indefinido los contratos en fraude de ley.

La duración del contrato puede ser por tiempo indefinido o determinado. Y se ha de realizar por escrito, identificando con claridad el carácter de la contratación y la obra o servicio para el que se contrata.

El empresario debe informar, también, sobre la existencia de vacantes, con el fin de garantizar iguales oportunidades de acceso a puestos permanentes. Y por convenios colectivos se establecerán las medidas para facilitar el acceso de estos trabajadores a la formación profesional continua.

1.4.9. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se celebra para responder a las exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que surgen en la empresa, en un momento determinado. Por convenio colectivo se podrán fijar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales y los criterios de adecuación a la plantilla.

La duración máxima será de seis meses en un período de un año. Aunque, por convenio se podrá modificar la duración máxima de los mismos, así como, el período en el que se realizarán.

Se transformarán en indefinido, salvo prueba en contrario, cuando:

- Se dé falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- Si llegado el término, el trabajador continuara realizando la prestación laboral.
- Los contratos en fraude de ley.

La jornada puede ser tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Y se realizará por escrito, cuando su duración sea superior a cuatro semanas, o se concierte a tiempo parcial.

También, la empresa informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitándose, además por convenio, el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua.

1.4.10. Contrato de interinidad

Este contrato tiene como finalidad sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo para cubrir temporalmente ese puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su ocupación definitiva.

El contrato durará mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo, o por el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para cubrir dicho puesto, en cuyo caso no se excederá de tres meses. Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido; o por el tiempo establecido para la incorporación; así como por el transcurso del plazo de tres meses para el caso de un proceso de selección.

Se transforma en indefinido:

- Si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

- Por falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba. En estos supuestos, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- El contrato celebrado en fraude de ley.

El contrato de interinidad deberá realizarse a jornada completa, excepto:

- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial, o se intente cubrir temporalmente un puesto definitivo que sea a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar una jornada reducida de trabajadores con derecho de guarda legal, o cuando se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

Este tipo de contratos deben formalizarse por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido, así como la causa que ha producido dicha sustitución.

Como en casos anteriores, el empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitando, además, su acceso mediante formación profesional continua, aspecto, que recogerá el convenio.

1.4.11. Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Su fin es la contratación de trabajadores desempleados para sustituir a aquellos trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.

Los requisitos de los trabajadores son:

- Que el trabajador que se jubile, le quede un año para alcanzar la jubilación.
- Y que el trabajador que le sustituya esté inscrito como desempleado en el INEM.

No se podrá contratar al trabajador sustituto en la modalidad de a tiempo parcial y ni en la de eventual por circunstancias de la producción.

También aquí, es requisito indispensable, comunicar a los representantes legales de los trabajadores estas contrataciones en un plazo no superior a diez días.

La duración de esta modalidad contractual es de un año, como mínimo.

Como en casos anteriores, el empresario informará sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitando, además, su acceso mediante formación profesional continua, aspecto, que recogerá el convenio.

1.4.12. Contrato de relevo

Se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que se jubila de manera parcial, ya que simultáneamente trabaja a tiempo parcial en la empresa, además de estar jubilado.

Este contrato puede ser indefinido o igual al tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el jubilado parcialmente sigue en la empresa, el contrato de relevo podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose cuando se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. Pero en cualquier caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, con tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría.

1.4.13. Contrato a tiempo parcial

Se celebra cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferiores a la jornada a tiempo completo.

En esta modalidad se puede contratar por tiempo indefinido o por duración determinada. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. No está permitida la celebración a tiempo parcial en los contratos para la formación y en la modalidad contractual de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Y los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para casos extraordinarios y urgentes.

En cualquier caso, el número de horas complementarias no podrá superar el 15% de las horas ordinarias de trabajo. En convenio se podrá establecer otro porcentaje máximo, pero que nunca será superior al 60% de las horas contratadas. Ni tampoco, podrá exceder de la jornada a tiempo completo.

En el contrato ha de figurar el número de horas y su distribución. De no ser así se entenderá que el empleo será a jornada completa

1.4.14. Contrato de trabajo de grupo

Se caracteriza por acordarse entre un empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en global, no teniendo el empresario, derechos y deberes, sobre cada uno de los miembros, ya que el jefe de grupo tiene la representación de estos trabajadores, respondiendo de las obligaciones de dicha representación.

1.4.15. Contrato de trabajo a domicilio

Este tipo de contrato se da cuando la prestación del servicio se realiza en el domicilio del trabajador, o en un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia del empresario.

Es importante que la empresa entregue un documento de control de la actividad laboral, donde debe aparecer el nombre del trabajador, el trabajo a realizar, así como, la cantidad de materias primas entregadas, el salario, y cualquier aspecto de la relación laboral que interese a ambas partes. Por tanto, debe formularse por escrito, indicando el lugar en que se va a realizar el trabajo.

El salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate. Y puede realizarse tanto por tiempo indefinido como tener una duración determinada.

1.5. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Se trata de la interrupción temporal de la prestación laboral, sin que se rompa el vínculo contractual entre empresa y trabajador.

Las causas pueden ser:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Excedencia forzosa.
- Incapacidad temporal.
- Maternidad de la mujer trabajadora, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento pre-adoptivo y permanente de 6 años.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

También señalar, que cuando un contrato temporal haya finalizado, si se sigue trabajando, se convierte el contrato en indefinido. Lo mismo ocurre para aquellos contratos celebrados en fraude de ley.

Indemnizaciones

Cuando el contrato que se finalice sea por trabajo a domicilio, contrato de relevo, sustitución por anticipación de edad de jubilación, contrato a tiempo parcial, obra o servicio, y por circunstancias de la producción, se debe recibir una indemnización de 8 días de salario por año trabajado.

En el caso de la indemnización por despido improcedente, esta es de 45 días por año trabajado. Y en el caso de finalización de un contrato indefinido fomento del empleo, esta será de 33 días por año trabajado.



2. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT's)

2.1. REGULACIÓN

- Ley 14/94.
- RDLG 1/95, Arts. 1 y 43.
- Ley 50/98.
- Ley 29/99.
- RD4/94.
- RDLG 2/95; Disp. Derog. Única.
- RD 216/99.
- Ley 14/00.

2.2. DEFINICIÓN

Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad realizada por personas físicas o jurídicas consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, a trabajadores por ella contratados.

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en la Ley 14/1994.

2.3. TRABAJADOR PUESTO A DISPOSICIÓN

Es el trabajador contratado por una empresa de trabajo temporal para prestar sus servicios en una empresa usuaria.

2.4. CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

Es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección queda sometido aquél.

Las empresas de trabajo temporal que dispongan de autorización administrativa podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados pertenecientes al Espacio Económico Europeo.

2.4.1. ¿Cuándo se puede celebrar?

- Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

- Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción personal.

2.4.2. Forma y duración

El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición. Dichos contratos deberán formalizarse por escrito y registrarse en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración. Las empresas de trabajo temporal no podrán celebrar contratos de formación para ser puestos a disposición de empresas usuarias.

2.4.3. Formación

La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición en la empresa usuaria, posee formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos.

2.4.4. Salarios

Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuan-



tificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición.

La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato.

2.4.5. Derechos sindicales

Los trabajadores tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

2.4.6. Indemnización

Al término del contrato de puesta a disposición el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

2.4.7. A tener en cuenta

Si al finalizar el plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará a todos los efectos vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Será nula toda cláusula del contrato que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

Muy importante

Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

En el contrato laboral deberá constar:

- Duración por la que se celebra.
- Identificación de la empresa usuaria, especificando el número de identificación fiscal y código de cotización a la Seguridad Social.
- Número de autorización administrativa de la empresa de trabajo temporal y vigencia temporal de la autorización.
- Contenido de la prestación laboral.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo.
- Lugar y horario de trabajo.
- Remuneración convenida.

3. LAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS: EL MÓDULO DE FORMACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO (FCT)

3.1. ¿QUÉ SON LAS PRÁCTICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO (FCT)?

Son una parte del curso que un alumno que está matriculado en un centro de Formación Profesional debe realizar para completar su formación y acceder a su título, bien de grado medio (Ciclos formativos de grado medio) o de grado superior (Ciclos formativos de grado superior). Son obligatorios para todo el alumnado de FP.

El objetivo de éstas es formarse en la ocupación que está cursando, en el ámbito de la empresa, poniendo en práctica las competencias que ha adquirido en el centro de formación que es un espacio productivo real. Esta estancia en se hace en coordinación con el centro. Se trata de **formarse y no ocupar un puesto de trabajo**.

3.2. ¿CUÁNDO SE HACE LA FCT?

La estancia en la empresa debe de hacerse una vez que los contenidos y aprendizajes necesarios se hayan completado en el centro de FP, para que se puedan poner en práctica. Sin embargo no es obligatorio ubicar este módulo en un momento concreto de los estudios, aunque sí se debe hacer antes de acabar el curso académico (el último curso del ciclo).

3.3. ¿CUÁNTO DURA LA FCT?

El número de horas del módulo viene determinado en el programa oficial de cada ciclo formativo. Suele oscilar entre 350 y 700 horas (de 10 a 20 semanas). Están incluidas las destinadas a las jornadas en las que los alumnos deben acudir al centro educativo para las acciones tutoriales del profesor-tutor.

3.4. ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES DE LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS?

Las prácticas en la empresa deben hacerse, salvo excepciones autorizadas:

- En horario y período escolar, de septiembre a junio.

- En días laborables, con jornada semanal máxima de 35 y mínima de 25 horas.
- En jornada diaria de entre 5 a 8 horas, como máximo.
- Nunca en horario nocturno ni ocupando puestos de trabajo considerados especialmente penosos y/o peligrosos.
- Supervisadas por la tutoría del centro educativo y un instructor en la empresa.
- En empresas que al menos tengan 5 trabajadores por alumno.
- Ajustándose a un programa previamente pactado entre el centro educativo y la empresa donde figuran las tareas y aprendizaje que el alumno debe realizar, y solo esas.

3.5. ¿QUIÉNES SON LOS RESPONSABLES DE LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS?

En el centro educativo:

- El coordinador del módulo FCT.
- El tutor de FCT del alumno.

En la empresa:

- El instructor, nombrado como tal por la empresa y que figura en el convenio firmado con el centro educativo.

3.6. ¿QUÉ DERECHOS TIENEN LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS?

Durante el periodo que dure el módulo de FCT el alumno, aunque no tiene derecho a recibir una cantidad económica por las prácticas realizadas, tiene derecho a:

- Percibir una ayuda económica para viajes, según marca la ley.
- Ser informado de los riesgos laborales y medidas de prevención para los puestos en los que va a realizar su actividad formativa y recibir la formación necesaria para la prevención de accidentes en estos puestos.
- Que la empresa cumpla la legislación aplicable en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Que la empresa informe a los delegados sindicales de su presencia en la empresa como alumno en prácticas, así como de las condiciones en los que se van a desarrollar éstas.
- Estar cubierto ante cualquier accidente por el seguro escolar obligatorio hasta los 28 años.

- Estar cubierto en cuanto a posibles accidentes cuando se dirija al centro de trabajo (in itinere) tanto por el seguro escolar como por el seguro adicional.
- Desarrollar las actividades formativas en los locales de la empresa.
- Dar por finalizadas las prácticas cuando se den incumplimientos por parte de la empresa, avisando con 15 días de antelación.

3.7. ¿CUÁL ES EL MARCO NORMATIVO DE LA FCT?

En todo el territorio nacional

El marco institucional que permite la planificación, puesta en marcha y evaluación del módulo de FCT, para todo el territorio nacional, está integrado por:

- La LOGSE, artículo 34, punto 2, que incorpora a los estudios de FP la obligatoriedad de un periodo de formación en la empresa.
- El Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo, por el que se establecen las directrices generales sobre los títulos y las enseñanzas mínimas de la FP.
- Cada uno de los Reales Decretos que establecen los diferentes títulos profesionales de los ciclos formativos de FP (capacidades y criterios de evaluación de la FCT).
- La Ley 3/1993, Básica de las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, artículo 2, punto 1, apartado f), que encomienda a estas corporaciones a colaborar con las Administraciones educativas para el desarrollo de las prácticas.
- El Convenio-marco de colaboración entre el Ministerio de Educación y Cultura y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, de abril de 1999, que actualiza y amplía el firmado el 15 de febrero de 1993, así como otros convenios de características similares que las Administraciones educativas puedan suscribir con otras entidades.

Para el ámbito de gestión directa del MEC

- Cada uno de los Reales Decretos que establecen los diferentes currículos de los ciclos formativos (contenidos de la FCT).
- La Orden de 14 de noviembre de 1994, por la que se regula el proceso de evaluación y acreditación académica de los alumnos que cursen Formación Profesional Específica.
- La Resolución de 30 de abril de 1996 (BOE del 17 de mayo) de la Secretaría de Estado de Educación, por la que se regulan algunos aspectos de ordenación académica de la Formación Profesional Específica de grados medio y superior.

- El Real Decreto 777/1998 de 30 de abril (BOE del 8 de mayo), por el que se desarrollan determinados aspectos de la ordenación de la formación profesional en el ámbito del sistema educativo.
- La circular de la DG de Formación Profesional y Promoción Educativa, de 20 de julio de 1998, para el curso académico 1998/1999.
- Los convenios de colaboración firmados entre las diferentes Direcciones Provincias del Ministerio de Educación y las Cámaras de Comercio, dentro de su ámbito de funcionamiento.
- Otros convenios firmados con virtualidad en territorios de cualquier ámbito.

Para el ámbito de las Comunidades Autónomas con gestión transferida

Las Comunidades Autónomas con transferencias educativas tienen cada una de ellas sus propias normas de desarrollo.



4. CONDICIONES DE TRABAJO

4.1. JORNADA LABORAL

4.1.1. Regulación

Art. 42 Constitución Española (CE) y el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Siempre debemos tener en cuenta los convenios colectivos y el tipo de contrato de trabajo.

4.1.2. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de jornada?

La jornada es el tiempo que dedica el trabajador a trabajar. Por regla general la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual.

4.1.3. ¿Qué es tiempo de trabajo efectivo?

- Comprende desde la llegada hasta el abandono del puesto de trabajo. Pero *no es tiempo efectivo* el tiempo de cambiarse de ropa, el tiempo en una Asamblea, la pausa del bocadillo, a no ser que se pacte en el convenio o en el contrato de trabajo.
- **Trabajador menor de 18 años y mayor de 16 años:** cuando su jornada exceda de cuatro horas y media el tiempo de pausa de bocadillo será como mínimo de 30 minutos.
- **Entre jornadas** debe mediar como mínimo 12 horas de descanso.
- **El número de horas diarias de jornada:** no podrá exceder de 9 horas a no ser que se pacte otra cosa, los menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso el tiempo dedicado a la formación, y si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada una de ellos.
- **Si la jornada excede de 6 horas** deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma no inferior a 15 min. Será tiempo de trabajo efectivo siempre que se pacte por convenio colectivo o en contrato de trabajo.
- **Reducción de jornada.** Debemos distinguir dos tipos: a) Por razón de la situación personal del trabajador (Art. 37 ET. b) Por razón de las peculiaridades del sector o trabajo (Art. 23, 24, 25, 29, 30, 31 ET).

4.1.4. Jornada Nocturna

Será la realizada entre las 22:00 h y las 6:00 horas. No podrás exceder de las 8 horas diarias en un periodo de referencia de 15 días.

Sólo podrás hacer horas extraordinarias en los siguientes casos:

- La jornada nocturna tiene un complemento específico determinado en el convenio.
- Para los sectores de actividad que tienen aprobada la ampliación de jornada.
- Para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.
- En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo a turnos por causas no imputables a la empresa.
- Las horas realizadas en período nocturno salvo que lo sea por su propia naturaleza y el salario se haya establecido en función de ello, tendrán una retribución específica de incremento, de acuerdo con lo que se establezca en la negociación colectiva.
- Si eres trabajador nocturno deberás gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de tu trabajo.

4.1.5. Distribución de la jornada

Se puede distribuir de manera distinta entre los días de la semana o entre las semanas del año, siempre que el total no supere el total de horas marcadas por la ley o el convenio. Hay 2 limitaciones:

- No se pueden realizar más de 9 horas/día de trabajo salvo que el convenio o el acuerdo de empresa establezca otra distribución.
- Entre el final de una jornada y el inicio de otra debe haber un descanso mínimo de 12 horas.

Además el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

4.1.6. Descanso semanal

El mínimo semanal, acumulable por periodos de 14 días, será de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o,



en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Para los menores de 18 años será como mínimo de dos días seguidos.

4.1.7. Jornadas de trabajo especiales

Se amplía en:

- Transporte por carretera.
- Porteros, guardas y vigilantes.
- Personal de vuelo y tierra de líneas aéreas.
- Transporte ferroviario.
- Trabajo en el campo.
- Comercio y hostelería.
- Transportes y trabajo en el mar.
- Trabajos en determinadas condiciones específicas:
 - Trabajo a turnos.
 - Trabajos cuya acción pone en marcha y/o cierra el trabajo de los demás.
 - Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.
 - Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas.

Se reduce:

- Trabajo agrícola con gran esfuerzo.
- Trabajo en interior de minas.
- Trabajo en cámaras frigoríficas, etc.
- Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
- Trabajo de construcción y obras públicas.
- Trabajo en cajones de aire comprimido.
- Trabajo en cámaras frigoríficas de congelación.

4.1.8. Horas Extras

Es cada hora de trabajo que superes cuando finalice la duración máxima de la jornada normal. En la nómina ha de aparecer la cantidad pagada por hacerlas.

Tope máximo

No pueden exceder las 80 horas extras anuales. No se computarán para este tope anual las horas extras compensadas con descanso en los 4 meses siguientes a su realización. Otra excepción son las horas extras hechas para prevenir siniestros o accidentes que no se tendrán en cuenta para el cálculo anual.

Carácter voluntario

No te pueden obligar a hacer horas extras, excepto que en el convenio o en el contrato individual se pueda pactar la realización de las mismas. Estarán siempre prohibidas si eres menor de 18 años.

Cómo se pagan

Según el convenio o el contrato individual se pagarán en tiempo de descanso o en dinero, en ningún caso la cuantía será inferior al valor de la hora ordinaria. Si no hay acuerdo explícito en el convenio o en el contrato las horas extras se compensarán con descanso en los 4 meses siguientes a su realización.

Justificante de las horas extras

La empresa debe registrar diaria y semanalmente las horas extras realizadas. Te tendrán que entregar copia del resumen semanal, a ti y a tus representantes en la empresa.

Prohibición de horas extras

No se pueden realizar entre las 22:00-6:00 horas excepto:

- Los sectores citados en las jornadas de trabajo especiales.
- Para prevenir o reparar accidentes u otros daños.
- Cuando existan irregularidades en los cambios de turno y la empresa no haya sido responsable.

Horas extraordinarias por fuerza mayor

Son las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas. Es obligatoria su realización por el trabajador. No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

No se aplica el límite de 80 horas extraordinarias anuales a las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, aunque tendrán que abonarse como horas extraordinarias, siendo obligatoria su realización para el trabajador.



4.1.9. Algunas respuestas a tus dudas

¿Es tiempo de trabajo efectivo el empleado por el trabajador en el desplazamiento de su casa al trabajo o del trabajo a su casa?

Con carácter general no, cabrá no obstante que, por convenio colectivo o por contrato individual, se acuerde su consideración como tiempo de trabajo efectivo.

¿Se considera tiempo de trabajo efectivo el llamado “descanso del bocadillo”?

No debe considerarse, en principio, tiempo de trabajo efectivo y ello aunque pueda ser o no retribuido, salvo que por pacto colectivo o individual se le hubiera dado el carácter de tiempo de trabajo (STC de 21 de Octubre de 1994, Ar/102).

¿Es tiempo de trabajo efectivo el dedicado al cambio de ropa antes o después del trabajo o el aseo posterior al trabajo?

Con carácter general no, dado el tenor literal del Art. 34 del ET. Sin embargo, hay actividades en las que, como consecuencia del manejo de sustancias irritantes, tóxicas o infecciosas, el RDb 664/1997, de 12 de mayo establece que los trabajadores dispondrán, dentro de la jornada laboral, de 10 minutos antes de las comidas y 10 minutos antes de abandonar el puesto para su limpieza personal.

¿Qué otros periodos tienen consideración de tiempo de trabajo efectivo?

Tienen la consideración de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en el contrato de formación, a funciones representativas de los representantes de personal, a registros a iniciativa del empresario o a los reconocimientos médicos.

¿Cabe efectuar mediante pacto individual una distribución irregular de la jornada?

Solamente puede establecerse una distribución irregular de la jornada por convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (Art. 34.2 del ET).

¿Cabrán elevar la jornada ordinaria de trabajo efectivo por encima de las 9 horas diarias por pacto individual? Por pacto individual no es posible proceder a aumentar la jornada ordinaria de trabajo (STSJ 19 de Junio 1995, Ar/2668).

¿Podría establecerse mediante pacto individual o convenio colectivo que en determinados momentos del año no se respetase el periodo mínimo de descanso entre jornada y jornada?

No. En principio, el descanso entre jornada constituye un mínimo de dere-

cho necesario a respetar por la negociación colectiva y la autonomía individual.

Únicamente en los supuestos previstos por el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, cabe que la negociación colectiva pueda establecer un descanso entre jornadas inferior, acumulado el resto a las vacaciones.

¿Podrá ejercitar el derecho a reducción de la jornada laboral por razones de guarda legal cualquiera de los cónyuges?

La ley configura ese derecho como individual de cada trabajador. Por tanto, si ambos cónyuges trabajan lo podrán disfrutar los dos o cualquiera de ellos. La única excepción consiste en que si ambos trabajan para la misma empresa, ésta podría limitar su ejercicio simultáneo si existieran justificadas razones derivadas del funcionamiento de la empresa.

¿Cuál será la duración de la reducción de jornada de guarda legal?

Si se trata de menores de 8 años, hasta que cumplan los 8 años y, de tratarse de un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, hasta la recuperación de éste, al igual que sí se trata de un familiar que no puede valerse por sí mismo.

¿A quién corresponde elegir el horario de reducción de la jornada?

La ley establece claramente que, dentro de su jornada ordinaria, la elección y concreción de la jornada o del permiso corresponde al trabajador.

¿En qué casos se tiene derecho a la reducción de la jornada por cuidado directo de un familiar?

Cuando se trate de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad y que no desempeñe actividad retribuida.

4.2 VACACIONES

4.2.1. Regulación

El Art., 40 CE y en el Art.38 y 58.3 ET.

4.2.2. Mínimo Legal

Todo trabajador tiene derecho a un mínimo de 30 días naturales al año, ampliable por convenio colectivo o por contrato individual.



4.2.3. Aplicación

A todos los trabajadores por cuenta ajena.

4.2.4. Derechos y obligaciones de las partes

En esta materia son nulos los pactos, sean individuales o colectivos, y toda decisión unilateral que suponga la sustitución de las vacaciones por una cantidad de dinero.

- a) Para los trabajadores, el derecho a las vacaciones es irrenunciable e indisponible y no es sustituible por compensación económica.
- b) Para el empresario está obligado a conceder vacaciones, dentro del año. Se prohíbe el descuento de los permisos concedidos durante el año.

4.2.5. Contratación temporal

El derecho a vacaciones se genera cualquiera que sea la duración del contrato. En cuanto a su duración, salvo que el convenio colectivo de aplicación se establezca otra cosa, debe aplicarse estrictamente el criterio de la proporcionalidad según el tiempo trabajado.

4.2.6. Calendario de vacaciones

Se fijará en cada empresa. Debe ser publicado para el conocimiento del personal, al menos dos meses antes del conocimiento de las mismas. Sin embargo, se ha admitido una reducción de dicho plazo a 15 días en el caso de trabajadores fijos-discontinuos dentro de una actividad concreta. Por ejemplo: Extinción de incendios. Este plazo coincide con el previsto para interponer demanda en caso de disconformidad ante la jurisdicción social.

4.2.7. Devengo del derecho

El derecho a vacaciones se genera por cada jornada trabajada. Por tanto, puede disfrutarse proporcionalmente al tiempo, sin esperar el transcurso del año. Sin embargo, no se tiene derecho al tiempo completo de las vacaciones (mínimo de 30 días naturales) mientras no se completen doce meses de servicios efectivos.

4.2.8. Algunas respuestas a tus dudas

¿Quedan incluidos dentro de los treinta días de vacaciones anuales los días de descanso semanal y los días festivos?

La ley habla de treinta días “naturales”, por lo que incluye los días festivos y los de descanso semanal.

¿Qué derecho a vacaciones tendrá el trabajador que aún no hubiera cumplido un año de trabajo efectivo en la empresa en el caso de cierre total del centro de trabajo por la empresa durante treinta días naturales?

La empresa puede emplear a los trabajadores en otras actividades que organizativamente y funcionalmente sean posibles. En caso contrario, dado que el cierre del centro de trabajo es decisión y conveniencia de la empresa, salvo pacto individual o colectivo en contrario, no puede obligarse al trabajador a “recuperar” esos días de vacaciones, que deberán ser abonados por tratarse de una imposibilidad de trabajo imputable al empresario (Art. 30).

¿Qué sucede cuando coinciden las vacaciones y una situación de incapacidad temporal?

Habría que distinguir en función de si la situación de incapacidad temporal fuera anterior al inicio de las vacaciones o se produjera una vez comenzadas éstas.

En el *primer caso*, los tribunales señalan el eventual derecho del trabajador a disfrutar sus vacaciones en otra fecha, “atendiendo a las concretas circunstancias de cada caso” (causa y duración de la baja y posibilidad real de disfrute fuera del periodo colectivo de vacaciones).

En el *segundo caso*, el trabajador pierde su derecho a las vacaciones, no pudiendo exigir nuevos días de descanso, salvo pacto colectivo o individual en otro sentido, argumentándose que se trataría de un caso fortuito que, según el Art. 1105 del Código Civil, debería sufrir el trabajador y no el empresario.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo (parto, adopción o acogimiento), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el período natural a que correspondan.



¿El período anual de vacaciones se entiende de enero a diciembre o desde el último mes en que se disfrutaron?

Salvo convenio o pacto individual al respecto, parece lógico pensar que período anual es el que coincide con el año natural.

¿Qué plazo tiene el trabajador para formular la demanda sobre fijación de fecha de vacaciones?

Hay que distinguir dos situaciones:

- a) Si la fecha de vacaciones está fijada, el plazo será de veinte días hábiles a contar desde que el trabajador tuvo conocimiento de las citadas fechas.
- b) Si la fecha no está fijada, la demanda debe ser presentada, al menos dos meses antes de la fecha en la que el trabajador pretenda su disfrute.

¿Puede alterarse unilateralmente el calendario de vacaciones por el empresario?

No podrá alterarse injustificadamente el calendario de vacaciones previsto, debiendo en tal caso indemnizar al trabajador por los perjuicios probados.

Ante la baja voluntaria de un trabajador que ha disfrutado de vacaciones completas ¿podría deducirse de su liquidación final la parte de dichas vacaciones que no ha generado?

Depende del origen del disfrute. Si éste se debe a decisión del empresario o a la fijación global de vacaciones en la empresa no cabría el descuento. Si el disfrute se debe a iniciativa del trabajador sería posible si se demostrase mala fe.

¿Puede un trabajador con contrato temporal disfrutar en un determinado período —por ejemplo, el verano— de unas vacaciones que aún no ha generado?

Sí, no existe inconveniente, siempre y cuando el número de días de vacaciones no exceda de aquéllos a los que tiene derecho.

Si el trabajador no se incorpora al trabajo, por fuerza mayor a la finalización de sus vacaciones (huelga de compañía aérea o similar) ¿puede reclamarse la recuperación o abono del período no trabajado?

Se trata de ausencias no justificadas desde la perspectiva contractual, por lo que el tiempo no trabajado deberá ser recuperado o no será retribuido, salvo pacto más favorable. No parece, sin embargo, que tales ausencias puedan ser causa de sanción disciplinaria.

¿Es posible establecer por convenio o pacto individual el fraccionamiento de las vacaciones en periodos mínimos de una semana?

El artículo 38 ET, permite el fraccionamiento de las vacaciones en dos o más períodos. El Convenio 132 OIT permite el fraccionamiento de las vacaciones siempre que al menos un período sea de dos semanas ininterrumpidas.

4.3. SALARIO

4.3.1. Regulación

Art. 26-31 ET

4.3.2. Concepto

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

4.3.3. ¿Qué debes tener en cuenta?

- El salario en especie no podrá superar, en ningún caso, el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.
- No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:
 - Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
 - Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
 - Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la **estructura del salario**:
 - El **salario base**, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
 - Los **complementos salariales**, en su caso, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.



- Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.
- Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

4.3.4. Salario mínimo interprofesional

El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- El índice de precios al consumo (IPC).
- La productividad media nacional alcanzada.
- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional (SMI) no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

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

4.3.5. Igualdad de remuneración por razón de sexo

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

4.3.6. Liquidación y pago

- La **liquidación y el pago del salario** se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.
- El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, **anticipos a cuenta del trabajo ya realizado**.

- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un **recibo individual y justificativo del pago** del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.
- La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en **trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos**, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el apartado 2 del artículo 49.
- El **derecho al salario a comisión** nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.
- El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.
- El **interés por mora en el pago** del salario será el 10 por 100 de lo adeudado.
- El salario, así como el **pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social**, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

4.3.7. Imposibilidad de la prestación

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez estuviera vigente el contrato porque el empresario se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

4.3.8. Gratificaciones extraordinarias

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año:

- Con ocasión de las fiestas de Navidad.
- En el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

Se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones. No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.



4.4. MOVILIDAD FUNCIONAL

4.4.1. Regulación

Art. 39 ET.
Convenios colectivos correspondientes.

4.4.2. Concepto

Es el cambio de funciones dentro de un propio grupo profesional o en su defecto entre categorías profesionales equivalentes. Es un elemento de flexibilización de las relaciones laborales.

4.4.3. Variedades de movilidad

Movilidad dentro del grupo profesional o entre categorías equivalentes

Regla general: El empresario es libre de ordenar, sin alegación de causa y sin límite temporal, cambios de funciones “en el seno de la empresa”, siempre que se respete:

- a) La titulación académica o profesional exigida para el desempeño del puesto de trabajo.
- b) La pertenencia al grupo profesional.

Movilidad fuera del grupo o entre categorías no equivalentes

Regla General: El empresario puede ordenar funciones no correspondientes al grupo o categoría equivalente siempre que:

- a) Existan razones técnicas u organizativas para ello.
- b) La modificación dure el tiempo imprescindible.
- c) Cuando tales funciones sean superiores y se prolonguen **más de seis meses durante un año, o más de ocho meses durante dos años** (o se prolongue durante los períodos distintos que pueda fijar la negociación colectiva), esa larga duración jugará atribuyendo al trabajador el derecho a pedir al empresario.
 - El ascenso que corresponda según convenio.
 - La provisión de la vacante correspondiente a su actividad efectiva, de acuerdo con las reglas de ascenso aplicables en la empresa.

- d) El empresario puede ordenar la realización de funciones inferiores excepcionalmente, “por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva”. Esas tareas inferiores deberán limitarse al tiempo imprescindible, y no podrán entrañar disminución alguna de la retribución ordinaria; su realización debe ser además notificada por el empresario a la representación del personal.

4.4.4. Algunas respuestas a tus dudas

¿Es movilidad funcional la variación de las condiciones técnicas de un puesto de trabajo?

La posibilidad del empresario de variar las condiciones técnicas de trabajo no debe ser confundida con la movilidad funcional. Los cambios tecnológicos de un puesto de trabajo no suponen un cambio de funciones sino solo una modificación de la forma de realizarlas. En estos casos el Art. 52 b) del ET prevé, ante la falta de adaptación del trabajador, la extinción del contrato por causas objetivas.

¿Constituye movilidad funcional los cambios de puesto de trabajo entre centros de trabajo de la misma empresa?

Siempre que tales cambios no impliquen cambio de residencia del trabajador deberán ser entendidos como supuestos de movilidad funcional a los que se les debe aplicar el régimen jurídico previsto en el Art. 39 ET.

¿Otorga la permanencia en un puesto de categoría superior durante seis meses en un año u ocho meses en dos, un derecho incondicionado al ascenso?

No necesariamente. Dependerá de la exigencia de normas convencionales sobre ascensos. Si no existen, el trabajador tendrá derecho al ascenso; por el contrario, si existieran condicionarán tal ascenso.

¿Qué efectos tendría la movilidad funcional ascendente de un trabajador por mutuo acuerdo con el empresario que contradiga las normas de ascenso en el empresa pactada en convenio colectivo?

Tal acuerdo de movilidad funcional ascendente sería nulo por contravenir lo dispuesto en un convenio colectivo.

¿Qué debe entenderse por “necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva”?

Aquellas situaciones extraordinarias de la actividad productiva de la empresas, que no habiéndose podido prever en circunstancias normales determinan la necesidad de realización por algún trabajador de funciones inferiores a



las habituales como única forma de solucionar tal situación extraordinaria, siendo en último término, de apreciación judicial dado que se trata de un concepto jurídico.

¿A qué se refiere la ley cuando habla de movilidad funcional extraordinaria?

Probablemente a la movilidad funcional descendente (cambio o funciones inferiores) fuera del grupo profesional o de categoría profesional equivalente de carácter indefinido o permanente, ya sea total o parcial.

¿A qué categoría o grupo profesional habrá que reconducir al trabajador en el caso de movilidad funcional parcial a efectos retributivos?

Se pagarán las retribuciones correspondientes a los grupos o categorías profesionales en proporción al tiempo trabajado en cada uno de ellos. No debe aplicarse el criterio de prevalencia establecido en el Art.22.5 del ET para los supuestos de polivalencia funcional acordada entre las partes.

¿Qué alcance tiene este límite económico?

Ello significa que el salario base y los complementos salariales personales se deben respetar con el cambio de funciones, no así los complementos salariales vinculados al trabajo realizado

4.5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

4.5.1. Regulación

Art. 40 ET

4.5.2. Concepto

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

4.5.3. Algunas cuestiones a tener en cuenta

- La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.
- Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.
- Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.
- El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:
 - a) Diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
 - b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 - c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.



La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el ET para los traslados.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

4.6. PERMISOS DE TRABAJO

Previo aviso y justificación posterior a la empresa podrás ausentarte del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- **Matrimonio:** 15 días.
- **Nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad,** 2 días ampliables a 4 si es necesario un desplazamiento fuera de tu ciudad.
- **Traslado de casa:** 1 día.
- **Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.** Lo dispuesto en una norma o convenio.
- **Funciones sindicales:** lo establecido en ley o convenio.
- **Baja maternal:** 16 semanas ampliables a 18 en parto múltiple. Durante este tiempo la trabajadora se encontrará en incapacidad temporal recibiendo las correspondientes prestaciones, que suelen aumentarse por convenio.
- **Lactancia de un hijo menor de 9 meses.** Una hora diaria que podrá dividirse en dos partes o sustituirse por una reducción de 1 hora en la jornada normal. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Da igual que la lactancia sea natural o artificial, teniendo derecho tanto el padre como la madre. Los permisos deben disfrutarse en la fecha que se produzca el motivo, no pudiendo ser trasladados a otras fechas salvo que se pacte lo contrario. El salario debe incluir la totalidad de la cuantía que vengas recibiendo.

Los convenios suelen mejorar estos permisos.



Permisos para exámenes y estudios

El trabajador tendrá derecho a:

- Permisos para hacer exámenes.
- Preferencia para elegir turno de trabajo cuando se realicen estudios para conseguir un título académico o profesional.

4.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

4.7.1. Permisos retribuidos

Previo aviso y justificación posterior a la empresa podrás ausentarte del trabajo, con derecho a remuneración y subsistencia tanto del alta en la Seguridad Social como de la obligación a cotizar, por motivos familiares y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio: 15 días naturales
- Nacimiento de hijo: 2 días naturales, ampliable a 4 días cuando el trabajo necesita hacer un desplazamiento.
- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización de parientes: 2 días naturales.
- Traslado de domicilio: 1 día por traslado del domicilio habitual.
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Por el tiempo indispensable, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Neonatos hospitalizados: 1 hora de ausencia diaria del trabajo mientras permanezca hospitalizado. Los beneficiarios pueden ser tanto el padre como la madre.
- Lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas con la misma finalidad. La madre trabajadora puede transmitir su derecho al padre.

4.7.2. Reducciones de jornada

Tienes derecho a una reducción de jornada, sin pérdida de retribución durante la época de lactancia de los hijos o durante etapas de hospitalización. Si además necesitas de más tiempo del establecido por estos motivos, se puede solicitar una mayor reducción de jornada proporcional de la retribución. Por lo tanto, las circunstancias en las que tienes derecho a reducir tu jornada y los tiempos de disfrute son las siguientes:

- Atención de neonatos hospitalizados: Hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de salario. Los beneficiarios pueden ser tanto el padre como la madre.
- Por lactancia: 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada en media hora.
- Por guarda legal de un menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida: Al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la jornada de trabajo.
- Por cuidado de familiares.

4.7.3. Suspensión del contrato de trabajo

Se refiere a aquellas circunstancias en la que quedas exonerado de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, pero con reserva del puesto de trabajo. Son las siguientes:

- *La incapacidad temporal:* Aquellos casos en los que el embarazo de la trabajadora puede dificultar o impedir el normal desarrollo de su actividad laboral, siendo necesario que el servicio médico certifique que el embarazo le impide cumplir con sus obligaciones profesionales. Se mantendrá así hasta que pase a la suspensión por maternidad.
- *El riesgo durante el embarazo:* Aquellos casos en los que la trabajadora podría desempeñar su tarea pero poniendo en riesgo su salud o la del feto y no es posible llevar a cabo un cambio de puesto de trabajo o de función.
- *El riesgo durante la lactancia* de un menor de nueve meses. En los mismos términos y condiciones que el riesgo durante el embarazo.
- *Suspensión por maternidad antes del parto:* Aquellos casos en los que el permiso por alumbramiento puede adelantarse en su disfrute respecto a la fecha prevista, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al alumbramiento.
- *Suspensión por maternidad:* 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida. En casos de parto múltiple, es ampliable dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Para los supuestos de hijo discapacitado es ampliable a dos semanas, pudiendo hacer uso de la misma, indistintamente, el padre o la madre. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso de paternidad.
- *Suspensión por paternidad:* 8 días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se trata de un de-



recho individual y exclusivo del padre, que reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. El padre podrá ejercer este derecho durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Este permiso podrá ser disfrutado en régimen de jornada completa o en régimen del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

- *Maternidad /Paternidad a tiempo parcial:* A parte de las condiciones especificadas en el supuesto anterior, el tiempo durante el cual se haga uso de este permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada prestada. Asimismo durante este periodo no se realizaran horas extras estructurales o no y esta modalidad no es compatible con el permiso de lactancia, con las reducciones de jornada por guarda legal de menores y por hospitalización de neonatos y con las excedencias por cuidado de familiares.
- *La adopción y/o el acogimiento (permanente o preadoptivo) de menores hasta seis años y de menores de 18 años y menores de 6 años cuando de trate de discapacitados o tengan especiales dificultades de inserción social y familiar:* 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en los supuestos de acogimiento o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En los casos de adopción internacional, se permite que hasta 4 semanas se disfruten antes de la resolución mediante la cual se constituye la misma

4.7.4. Excedencias por motivos familiares

Suponen la suspensión de contrato de trabajo sin derecho a remuneración en las siguientes circunstancias y por determinados tiempos:

- *Por cuidado de hijos biológicos:* 3 años como máximo. Sus efectos son que durante el primer año tienes derecho a la reserva de tu puesto de trabajo y se considera como periodo de cotización efectiva. Sin embargo, el tiempo restante tienes derecho a reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- *Por cuidado de adoptados y/o acogidos:* 3 años como máximo desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.
- *Por cuidado de familiares hasta segundo grado:* Una duración no superior a dos años.

4.7.5. Otras medidas de protección a la familia

- **Protección frente al despido.**
 - Despidos nulos en los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad o riesgo durante el embarazo; en los casos de trabajadoras embarazadas, incluso durante el periodo de prueba. Durante los períodos de disfrute de permisos familiares o reducciones de jornada o en situación de excedencia por cuidado de familiares.
 - Faltas de asistencia al trabajo. No pueden considerarse ausencias injustificadas y por lo tanto, susceptibles de ser causa de despido, las debidas a supuestos de maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el mismo, parto o lactancia.

- **Protección frente a la movilidad geográfica:** Si por el traslado a instancias del empresario uno de los cónyuges ha de cambiar de residencia, el otro, si trabaja en la misma empresa, tendrá derecho a ser trasladado a la misma localidad, si hubiere puesto de trabajo en ella.

- **Protección de seguridad social** en las siguientes modalidades:
 - Prestación de riesgo durante el embarazo.
 - Prestación de maternidad/paternidad.
 - Prestaciones por muerte y supervivencia.

5. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

5.1. PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO

La situación de desempleo se produce:

- De forma **total**, cuando se cesa con carácter definitivo en el puesto de trabajo que estabas desarrollando, con la consecuente pérdida de tu salario.
- De manera **parcial**, cuando la jornada se reduce en más de una parte, al igual que el salario.

La prestación por desempleo es una prestación económica que se obtiene cuando queriendo y pudiendo trabajar se pierda su empleo o se reduzca la jornada de trabajo, y además se cumplan una serie de características:

- Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social en un régimen que contemple la contingencia por desempleo.
- Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada.
- Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, y suscribir un compromiso de actividad.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de doce meses dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- No haber cumplido la edad de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera derecho a ella por falta de cotización o se trate de supuestos de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada autorizados por expediente de regulación de empleo.

5.1.1. Duración de la prestación

La duración de la prestación está en función del tiempo cotizado, en regímenes de la Seguridad Social que contemplen esta contingencia en función de la siguiente tabla:

PERÍODO DE COTIZACIÓN EN LOS 6 ÚLTIMOS AÑOS	DURACIÓN DE LA 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 días	720 días

5.1.2. Cuantía de la prestación

La cuantía de la prestación se calcula sobre la base reguladora que tenga el trabajador. Dicha base es el promedio de las bases de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, sin incluir las horas extraordinarias, durante los últimos 180 días anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Durante los 180 primeros días, se recibirá un 70% de la base reguladora. Y a partir del día 181, el 60% de dicha base reguladora.

Estos importes no podrán ser ni superiores ni inferiores al tope máximo y mínimo establecidos.

También, se da la posibilidad de recibir el importe de forma total o parcial en un pago único, en el caso de aplicarse la medida de fomento de empleo para los autónomos.

5.1.3. Reanudación de la prestación

En caso de suspensión de la prestación, el trabajador debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina de Empleo que le corresponda al finalizar la causa que determinó la suspensión, con la excepción de la suspensión por sanción, y siempre que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.

La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por desempleo por el período que le quedara pendiente y con la base reguladora y porcentaje que le correspondiera al desempleado en el momento de la suspensión.

5.1.4. Derecho de opción

Cuando el derecho a la prestación desaparezca al volver a trabajar por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, y se reconozca una nueva prestación por desempleo sin haber agotado la prestación anterior, el trabajador podrá optar, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba o cobrar la prestación generada de las nuevas cotizaciones.

En caso de optar por la prestación anterior, las cotizaciones de la nueva prestación por la que no se ha optado, no podrán computarse para un derecho posterior.

5.2. PRESTACIONES POR MATERNIDAD/PATERNIDAD

La ley protege tanto la maternidad/paternidad, propiamente dicha, como la adopción y el acogimiento, tanto el permanente como el pre-adoptivo.

5.2.1. Personas beneficiarias

Son todos los trabajadores por cuenta ajena que acrediten un mínimo de 180 días de cotización, dentro de los 5 años anteriores a la fecha de parto, o de la decisión administrativa o judicial en caso de acogimiento o adopción. Y además, estén afiliados, en alta o en situación de asimilada al alta.

En caso de parto, si la madre trabajadora no reúne dicho periodo de cotización, el padre podrá recibir el subsidio durante la totalidad del permiso que corresponde, descontando un periodo de seis semanas.

5.2.2. Cuantía de la prestación

El 100% de la base reguladora correspondiente. En caso de parto múltiple y adopción o acogimiento de más de un menor, de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo, durante las 6 semanas posteriores al parto o a la resolución de acogimiento o adopción.

El riesgo durante el embarazo también es una situación protegida e implica una suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que la mujer trabajadora embarazada deba cambiar de puesto de trabajo, por influir este negativamente en su salud o en la del feto.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 75% del la base reguladora. Base igual que para la incapacidad temporal por contingencias comunes.

5.2.3. Principales medidas por maternidad/paternidad para evitar penalizaciones a efectos de cotizaciones y prestaciones de seguridad social

- En el caso de reducción de jornada, ésta no se tendrá en cuenta para calcular la base reguladora de la prestación por desempleo, que se hará sobre la jornada total.
- Si finaliza el contrato durante el permiso de maternidad/paternidad, se continúa percibiendo la prestación y se mantiene la cotización a la Seguridad Social.
- Cuando la baja de maternidad/paternidad coincida con el desempleo, éste se interrumpe para percibir la prestación por maternidad/paternidad y se reanuda posteriormente.
- Se reconoce la prestación por riesgo durante la lactancia natural hasta los 9 meses.
- El período de excedencia por cuidado de familiares en el que la Seguridad Social cotiza pasa a ser de dos años.
- A efectos de las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, si no se cotizó por las 16 semanas de maternidad, se computarán ciento doce días por el primer hijo y catorce días más a partir del segundo.
- Cuando no se tengan cotizaciones suficientes para acceder a la prestación por maternidad, se reconoce un subsidio no contributivo por maternidad de cuarenta y dos días naturales en igual cuantía que el subsidio por desempleo.

5.3. PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Surge cuando se padece una enfermedad común o profesional, accidente, sea o no de trabajo, que impide el trabajo, y se precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

5.3.1. Duración del subsidio

Por situaciones debidas a enfermedad, tanto común como profesional, y a

accidente, sea o no de trabajo, la duración máxima será de 12 meses, prorrogables a otros 6, cuando se espere el alta.

Para que una vez alcanzados los doce meses, pueda prorrogarse la prestación, será necesario que el parte de confirmación de la baja vaya acompañado de un informe médico.

Los períodos de observación por enfermedad profesional tendrán una duración máxima de 6 meses, prorrogables por otros 6 cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

Cuando se extinga la situación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo establecido de 18 meses, la inspección sanitaria formulará el alta médica por curación o alta médica por agotamiento de la incapacidad temporal.

La incapacidad permanente surge tras haberse extinguido la incapacidad temporal de la que deriva, bien por agotamiento del plazo máximo de duración de ésta, bien por ser dado de alta médica con propuesta de incapacidad permanente.

5.3.2. Cuantía del subsidio

Está en función de la base reguladora y del origen de la incapacidad, pero como norma general se atenderá a lo siguiente:

- En caso de enfermedad común o accidente no laboral la cuantía será del 60% de la base reguladora, entre el cuarto y el vigésimo día, y del 75% a partir del vigésimo primero.
- En caso de enfermedad profesional y accidente de trabajo: el 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja.

5.3.3. Grados de incapacidad

El grado de incapacidad que se puede padecer, dependerá de las patologías y afecciones sufridas por los trabajadores, siempre que reduzcan o anulen su capacidad laboral. Los diversos grados son:

a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual

Se trata de la incapacidad que, sin ser total, ocasiona al trabajador una disminución superior al 33% del rendimiento normal para su profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. Además, la prestación es compatible con el desarrollo de cualquier tipo de actividad laboral.

Requisitos para acceder a la prestación:

Estar afiliado, en alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta.

Si, además, la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común: Se deben tener cotizados 1.800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la extinción de la Incapacidad Temporal de la que se derive, computándose por entero los 18 meses de duración máxima.

Para los trabajadores jóvenes, menores de 21 años, en la fecha de su baja por enfermedad el período de cotización se obtiene de la suma de dos cantidades: la mitad de los días transcurridos entre los 16 años de edad del trabajador y la iniciación del proceso de Incapacidad Temporal; más todo el período, agotado o no, de la Incapacidad Temporal.

Y no se exige cotización si la incapacidad permanente fuera por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional.

Cuantía

La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía es igual a 24 mensualidades de la base reguladora con la que se calculó la Incapacidad Temporal de la que esta se deriva.

b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual

Es un grado de incapacidad que inhabilita para la realización de todas o de las fundamentales tareas de una profesión, pero que no impide dedicarse a otra distinta.

Requisitos

Estar afiliado y en alta o situación de asimilada al alta. Y además:

Si el trabajador tiene menos de 26 años, la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 16 años y la fecha del hecho causante de la prestación.

Si el trabajador tiene cumplidos 26 años, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 20 años y la del hecho causante de la prestación, con un mínimo, de 5 años. Las fracciones de edad del beneficiario en la fecha del hecho causante que sean inferiores a medio año, no se tendrán en cuenta, y las que sean superiores a seis meses se considerarán equivalentes a medio año, excepto en el caso de beneficiarios con edades comprendidas entre los 16 y los 16 años y medio.

En el caso de incapacidad permanente por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional no se exige período de cotización.

Cuantía

La cuantía es igual al 55% de la base reguladora, aunque se puede aumentar en un 20% más para los mayores de 55 años, cuando se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual.

Además, esta pensión puede ser sustituida excepcionalmente, por una indemnización a tanto alzado, si se solicita en los tres años siguientes al reconocimiento del derecho, siempre que se cumpla el ser menor de 60 años, no se de una modificación de la incapacidad.

Al cumplir los 60 años, el beneficiario pasará a percibir la pensión reconocida inicialmente.

c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo

Es aquel grado de incapacidad que inhabilita por completo al trabajador para todo tipo de trabajos.

Requisitos

Si el trabajador está en alta o en alta asimilada: Cuando la incapacidad permanente derive de enfermedad común, se exige el mismo período de cotización que para la incapacidad permanente total

Y cuando la incapacidad permanente derive de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional, no se exige período de cotización

Si el trabajador no está en alta ni en alta asimilada: Se debe tener cotizados 15 años, de los cuales, al menos la quinta parte, debe estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante, en caso de incapacidad permanente derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Cuantía

Esta consiste en una pensión, cuya cuantía es igual al 100% de la base reguladora.

d) Gran invalidez

La situación de un trabajador afectado de incapacidad permanente que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para llevar a cabo los actos más esenciales de la vida. Exigiéndose los mismos requisitos que para la incapacidad permanente absoluta.

Cuantía

Consiste en una pensión, cuya cuantía es igual al 100% de la base reguladora, incrementado en un 50% destinado a la persona que le atiende. Este incremento puede sustituirse por alojamiento y cuidado, en régimen de internado en una institución asistencial pública, financiada por la Seguridad Social.



6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

6.1. DEFINICIONES

La definición de riesgo laboral aparece en el artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que define el término como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”.

El concepto de riesgo laboral menciona la palabra “posibilidad”, es decir, que bajo determinadas circunstancias, una persona tiene la probabilidad de llegar a sufrir un daño profesional. Un claro ejemplo puede ser el del trabajador que realiza su tarea sobre un suelo mojado, pues este, tiene la posibilidad de resbalarse y sufrir una caída.

Así, podemos definir peligro como el conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución de la salud de los trabajadores.

6.2. RIESGOS EN EL TRABAJO

El trabajador se ve rodeado de una serie de riesgos que si no se conocen o no están estudiados y evaluados, pueden desencadenar una alteración a la salud; propiciada por un accidente de trabajo, una enfermedad profesional, o una enfermedad común derivada de las condiciones de trabajo.

Todos los trabajadores, sin excepción, estamos en mayor o menor medida expuestos a los riesgos. La forma de evitarlos es actuando sobre los mismos. Para ello, debemos conocer cuales son los diferentes tipos de riesgos que nos podemos encontrar en los lugares de trabajo, para después hacerlos frente con la implantación de medidas preventivas.

Los riesgos en el trabajo pueden ser de diversos tipos:

- **Riesgos físicos:** Su origen está en los distintos elementos del entorno de los lugares de trabajo. La humedad, el calor, el frío, el ruido, etc. pueden producir daños a los trabajadores.
- **Riesgos químicos:** Son aquellos cuyo origen está en la presencia y manipulación de agentes químicos, los cuales pueden producir alergias, asfixias, etc.
- **Riesgos mecánicos:** Son los que se producen por el uso de máquinas, útiles, o herramientas, produciendo cortes, quemaduras, golpes, etc.
- **Riesgo de altura:** Se da cuando las personas trabajan en zonas altas, galerías o pozos profundos

- **Riesgos por gas:** Se dan cuando las personas trabajan manipulando gases o cerca de fuentes de gas.
- **Riesgo de origen eléctrico:** Se produce cuando las personas trabajan con máquinas o aparatos eléctricos.
- **Riesgo de incendio:** Se produce al trabajar en ambientes con materiales y elementos inflamables.
- **Riesgos de elevación:** Aparece al trabajar con equipos de elevación o transporte.
- **Riesgos de carácter psicológico:** Es todo aquel que se produce por exceso de trabajo, un clima social negativo, etc., pudiendo provocar una depresión, fatiga profesional, etc.
- **Riesgos biológicos:** Se pueden dar cuando se trabaja con agentes infecciosos.

Una vez que se han identificado los riesgos, el paso siguiente es proceder a su evaluación. Evaluar quiere decir estimar en lo posible la gravedad potencial de los riesgos para poder implantar las medidas preventivas más adecuadas.

A la hora de evaluar los riesgos debemos tener en cuenta dos factores por un lado, la probabilidad de que ocurra un hecho, y por otro, la gravedad que puede tener sobre una persona.

La Gravedad Potencial, se define como el resultado de la probabilidad de ocurrencia del daño, por la severidad del mismo. A su vez, la probabilidad de que un riesgo aparezca es igual al nivel de deficiencias o concentración de agentes dañinos que existan en el entorno de trabajo, más el tiempo de exposición de la persona a esas deficiencias

Por ejemplo: Ante un escape de gas un empleado permanece en la sala de trabajo sin moverse. En este caso, la deficiencia, —el escape de gas—, unida a la exposición de la persona —que al no ser consciente del escape de gas no abandona la habitación—, incrementan la probabilidad de un riesgo que, además, y por la severidad del daño, es altamente grave y peligroso.

Así pues, cuanto mayor sea el grado de concentración de ese factor y mayor sea la exposición, más alta será la probabilidad de que esa persona adquiera una enfermedad profesional, o se produzca un accidente.

Las dosis límites y los límites de exposición se deberán establecer para un tipo medio de persona sana, sin descuidar las sensibilidades que cada individuo particular pueda tener.



Por tanto, la acción preventiva deberá encaminarse, principalmente, a la reducción de la probabilidad de ocurrencia de los riesgos laborales.

Así, es conveniente conocer qué factores de riesgo existen, las dosis en las que se presentan y qué exposiciones son peligrosas para las personas con el fin de eliminarlos o reducirlos en lo posible.

6.3. MEDIDAS PREVENTIVAS

Un empleado para protegerse adecuadamente de los riesgos laborales, lógicamente tiene que conocer esos riesgos, pero también, las medidas preventivas para evitarlos.

Todos los trabajadores, sin excepción, estamos en mayor o menor medida expuestos a los riesgos. La forma de evitarlos es actuando sobre los mismos, Existen muchas medidas preventivas que se pueden tomar, como sería muy complejo citarlas todas, os ofrecemos las más destacadas para los distintos tipos de riesgos, enumerados anteriormente.

Riesgos físicos: Hay distintos tipos de riesgos, pero por señalar uno de los más comunes, comentaremos como prevenir los efectos del ruido, esto sólo puede lograrse mediante medidas preventivas que actúen sobre el foco de emisión sonoro y reduciendo el nivel que llega al oído, pero si esto no es posible siempre puedes recurrir a la utilización de equipos de seguridad personal como son los tapones o las orejeras, si vas a realizar un trabajo sometido a altos niveles de ruido.

Riesgos mecánicos: Se previenen teniendo en cuenta la seguridad del producto, por lo que el equipo ha de estar con la etiqueta de la CE y cumpliendo unos requisitos que garanticen seguridad; siguiendo las instrucciones del fabricante en cuanto a su instalación y mantenimiento con personal especializado; y por último, siguiendo las instrucciones del manual de utilización.

Riesgo de origen eléctrico: Entre las medidas preventivas que se deben tomar destacan por un lado, asegurarse de que los equipos e instalaciones con los que se trabaja están en buen estado y en caso de anomalía (como por ejemplo cables pelados, humo, o chispas) llamar a un electricista, y por otro, el respeto a las normas de uso de los aparatos eléctricos y el uso de aislantes que protejan el cuerpo, como por ejemplo guantes. Por último, mencionar que trabajar sobre un suelo seco y no mojado, reduce este tipo de riesgo.

Riesgo de incendio: Las normas de prevención de un incendio nos indican una serie de preceptos básicos a tener en cuenta, tales como:

- Sustituir los productos combustibles por otros menos combustibles.
- Ventilar los locales para evitar la concentración de vapores.
- Mantener los combustibles en lugares frescos y lejos de los focos de calor, recubriendo, también, cualquier tipo de combustible.
- Procediendo a la señalización de almacenes, envases, que adviertan sobre el riesgo de incendio.
- Y muy importante, es que la empresa tenga un plan de emergencia y de evacuación, en el que se prevean una serie de vías de evacuación suficientes y adecuadas que permitan realizar una evacuación del personal en el menor tiempo posible.

Riesgos químicos y biológicos: Para reducir este tipo de riesgos, podemos actuar en tres direcciones, por un lado sobre el foco contaminante: sustituyendo productos, cambiando el proceso productivo, o encerrando el proceso; por otro lado, podemos actuar sobre el medio con una limpieza del puesto de trabajo y con ventilación por dilución, y por último, actuando sobre el trabajador, dándole formación, rotando los puestos de trabajo, aislando al empleado de la exposición y usando equipos de protección adecuados.

Riesgos de elevación: Lo recomendable, para este riesgo es utilizar los equipos adecuados, respetar la capacidad de la carga, circular lentamente y respetando las normas y limitar la velocidad, así como, realizar las labores de mantenimiento acordes a las indicaciones del fabricante y formar al personal sobre el manejo de las máquinas.

Riesgo de altura: Puede generarse tanto por trabajar con escaleras como con andamios. En el primer caso, no se deben poner las escaleras en zonas de paso, su apoyo debe ser sobre superficies sólidas, debiéndose, además, colocar materiales antideslizantes, ni poner la parte superior de la escalera sobre materiales que puedan ceder o romperse, por supuesto cuidado al subir o bajar de las escaleras, siempre mirando a cada paso. En los andamios, hay que comprobar su seguridad, mantenerlos limpios y no sobrecargarlos.

Riesgos de carácter psicológico: Existen muchos tipos de riesgos de esta naturaleza, pero entre ellos podemos destacar el estrés, derivado de un ritmo de trabajo elevado. Para su prevención, se recomienda, si no fuera posible cambiar de tarea o de horario de trabajo, unos ejercicios que consisten en la realización de ligeros movimientos para relajar la musculatura del cuello, espalda y brazos. E idealmente, realizar pausas cortas de unos 10 minutos cada hora y media en al trabajo.



Pero además, existen muchas más medidas preventivas, que se pueden aplicar y que son el resultado de la implantación de una cultura preventiva en las empresas.

Entre las actitudes preventivas que los propios trabajadores podemos tomar, destacan:

- No subestimar ni ignorar la probabilidad de que ocurra un accidente. Ni siquiera cuando existan pocos riesgos.
- Nunca se debe asumir un riesgo, aunque sea leve, para lograr beneficios en el trabajo, por ejemplo, no usar un equipo de protección para tardar menos tiempo en realizar un trabajo, o por comodidad.
- Se debe evitar el exceso de confianza y jamás se debe permitir que nadie se ponga a prueba por afán de notoriedad, por frustración, etc.
- No debe primar la seguridad individual sobre la colectiva.
- Intentar eliminar los riesgos, y si ello no es posible, tratar de reducirlos al máximo con unas medidas de protección adecuadas.

Si se impone una conducta preventiva, se invierte en la salud de los trabajadores, además de mejorarse las condiciones de trabajo. Con lo que todos ganan, la empresa, por un lado, mejorará su producción, con lo que aumentarán sus beneficios, y los empleados y los trabajadores en sus condiciones de trabajo, productividad, y en su salud, en definitiva.

Al final de todo el proceso será necesario realizar un proceso de formación y gestión en la prevención de riesgos laborales.

Debido al carácter preventivo que debe tener la formación de los trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) recoge, en su artículo 19, la obligación que tiene el empresario de garantizar que cada uno de los trabajadores reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos y seguridad laboral.

Además, la LPRL establece una serie de derechos y obligaciones, tanto para empresarios como para trabajadores que es necesario conocer. Principalmente, el empresario debe poner todas las medidas a su alcance para que no se produzca ningún riesgo en el trabajo. Mientras que la responsabilidad de los empleados es cumplir con todas aquellas instrucciones necesarias para evitar los siniestros.

6.4. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

El empresario adoptará las medidas de prevención necesarias para todos los trabajadores, atendiendo a lo siguiente:

Protección frente a los riesgos. Es un deber para el empresario dar protección a los trabajadores ante los riesgos laborales. Por esta responsabilidad, el empresario tiene que realizar una prevención permanente y específica de los riesgos laborales existentes.

Implantar la acción preventiva. Constituye también un deber tanto para el empresario, como para la persona asignada por él. La acción preventiva se realizará de acuerdo a lo siguiente:

- Evitando los riesgos.
- Evaluando los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatiendo los riesgos desde el origen.
- Adaptando el trabajo a la persona, con el objetivo de reducir los efectos en la salud.
- Teniendo en cuenta la evolución de los riesgos actuales, así como, los posibles riesgos nuevos.
- Sustituyendo lo peligroso por lo que carece de peligro.
- Planificando la prevención.
- Adoptando todas aquellas medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Poner medidas de protección individual, cuando no sea posible reducir ni evitar los riesgos, es obligación del empresario proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual.

El empresario tiene la obligación de adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban información sobre:

- Los riesgos para la salud. Especialmente, de los riesgos graves e inminentes.
- Las medidas de protección y prevención de los riesgos existentes.
- Las medidas de emergencia.

Facilitar la consulta y participación de los trabajadores. El empresario deberá consultar a los trabajadores y facilitar su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

6.5. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

A los trabajadores les corresponde velar en el trabajo, tanto por su propia seguridad como por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad, de acuerdo con su formación y con las instrucciones del empresario.



Concretamente, los trabajadores deberán:

- Usar correctamente los aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, etc. y cualquier utensilio del trabajo.
- Hacer uso de los equipos de protección (EPI's) de forma correcta.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad en los lugares de trabajo.
- Alertar a los compañeros, e informar a su superior directo, y a los trabajadores designados para realizar tareas de prevención, o en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad en caso de riesgos graves e inminentes, interrumpiendo la actividad si esta constituyera un peligro para los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su funcionamiento y riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Pero además de deberes, los trabajadores tienen derechos muy importantes en materia de prevención laboral, que el empresario debe hacer que se respeten, garantizando de esa forma que los empleados trabajen en un entorno seguro y saludable. Entre esos derechos destacan:

- Ser informado en materia de prevención de riesgos laborales; y concretamente, sobre aquellas medidas preventivas, que estén relacionadas con su puesto de trabajo y de las medidas de emergencia a adoptar en caso de necesidad.
- Ser formado y recibir formación, tanto sobre la prevención de riesgos en su puesto de trabajo, como de las medidas preventivas que se tiene que adoptar en la empresa.
- Utilizar los medios y equipos de protección adecuados y debidamente protegidos, para prevenir los riesgos.
- Participar en aquellas cuestiones en materia de prevención de riesgos. Lo que implica el derecho de cooperar con el empresario para garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Poder interrumpir la actividad en caso de riesgo grave o inminente, ya que la seguridad colectiva debe estar por encima de la individual.

- Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud laborales.
- La protección de la maternidad y de los menores.
- La protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Que se le faciliten medios de protección personal adecuados a la tarea y a los riesgos que comporta.
- El derecho a la vigilancia de su salud, con la realización de reconocimientos médicos periódicos.

Y por último, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

7. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

7.1. ¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO?

Se entiende por Accidente de Trabajo “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. (Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social de 20 de junio de 1994). La normativa española amplía la calificación de Accidente de Trabajo a las siguientes situaciones:

- Cuando el accidente ocurre al ir o al volver del trabajo (accidente in itinere).
- A los ocurridos en el desempeño de sus funciones de los cargos electos sindicales.
- A los ocurridos en el desempeño de tareas encomendadas por el empresario.
- Cuando ocurran en acciones de salvamento siempre que tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad al accidente que se agraven como consecuencia del mismo.

La Ley establece que no es necesario desarrollar ningún procedimiento para demostrar específicamente el origen del accidente, siempre que éste ocurra en el marco de la relación laboral. “Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo de trabajo y en el lugar del trabajo”.

7.2. ¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES?

La Organización Mundial de la Salud define las enfermedades profesionales como “aquellas producidas a consecuencia del trabajo, que en general obedecen a la habitualidad y constancia de algunos agentes etiológicos presentes en el ambiente laboral y provocan alguna alteración en los trabajadores, tienen como requisito ser consideradas como tales en las legislaciones respectivas de los distintos países”.

También el concepto de Enfermedad Profesional se recoge en el artículo 116 de nuestra Ley de Seguridad Social, en el que se dispone que se entenderá por tal “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y siempre que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada

enfermedad profesional, en los mismos términos para los trabajadores del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia”.

Así pues, Enfermedad Profesional es toda aquella enfermedad contraída a causa del trabajo por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro de Enfermedades Profesionales.

7.3. ENFERMEDADES QUE MÁS AFECTAN A LOS JÓVENES

Debido en algunas ocasiones a la falta de formación, experiencia u otras circunstancias, hay una serie de enfermedades profesionales que suelen darse más entre los jóvenes trabajadores. Entre todas las existentes vamos a resaltar las principales según diversos estudios realizados en Europa y España por la Agencia Europea para la Salud en el Trabajo, y por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ministerio de Asuntos Sociales).

7.3.1. Trastornos músculo-esqueléticos

Las enfermedades osteomusculares son el tipo de enfermedad profesional que más afecta a los jóvenes trabajadores, dado que un tercio de los accidentes y nueve de cada diez enfermedades profesionales se relacionan con trastornos músculo-esqueléticos.

Los trastornos músculo-esqueléticos constituyen el problema de salud más frecuente relacionado con el trabajo. Casi nueve de cada diez enfermedades profesionales declaradas comportan dicha enfermedad. Éstos engloban un amplio abanico de afecciones, entre las que destacan los dolores y lesiones de espalda y de las extremidades superiores, denominadas “lesiones por esfuerzos repetitivos”.

Los factores de riesgo se producen por la ejecución de tareas tales como:

- Movimientos repetitivos.
- Cargas elevadas de trabajo.
- Posturas forzadas.
- Movimientos incómodos.
- Ausencia de tiempos de reposo adecuados.

Son una multiplicidad de factores los que inciden en ellas, como por ejemplo la realización de tareas marcadas por el ritmo de la máquina, trabajar con plazos ajustados de tiempo, la escasa formación del trabajador en la correcta manipulación de cargas, etc. Todo esto se traduce en una mayor incidencia que hace que se agraven este tipo de enfermedades profesionales.

Por lo tanto, se trata de un problema cada vez más extendido entre los jóvenes y que afecta de manera especial a trabajadores de la construcción, servicios, transportes, educación, asistencia sanitaria, hostelería y restauración, en definitiva, ramas de actividad en la que están empleados muchos jóvenes.

7.3.2. Estrés laboral

El estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales (depresión, ansiedad, apatía), cognitivas (falta de concentración), de comportamiento y fisiológicas como consecuencia de características de la organización o entorno del trabajo.

Sin embargo, no viene recogido en la lista de Enfermedades Profesionales del Real Decreto, dado que este no recoge las patologías de origen psico-social debido a la complejidad de la definición de trastorno psico-social, la forma de distinguirlo es identificando el problema, para que pueda reconocerse como enfermedad profesional.

También hay que tener en cuenta las definiciones que dan la Agencia Europea de la Salud y Seguridad en el Trabajo y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La primera define a los riesgos psico-sociales como “todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 4, 15.1.d y 15.1.g habla de cualquier “posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y cualquier otro factor ambiental del trabajo”.

Tal y como señalan las definiciones, es evidente que la elaboración de una lista de agentes causantes de los riesgos psico-sociales resulta muy compleja. Complejidad que es asumida por el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral (8 de octubre de 2004), donde se señala que no se pretende suministrar una lista detallada de indicadores de estrés potencial. Así, que para determinarlo, hay que basarse en las definiciones con las que contamos.

También es importante saber que el estrés puede llegar a derivar en la aparición de numerosas enfermedades que afectan a otros órganos, ocasionando afecciones cardiovasculares, digestivas, respiratorias, neurológicas o incluso cáncer.

Aunque afecta al sujeto que lo padece, dado que éste se encuentra inmerso en un entorno familiar y social, también puede repercutir negativamente en los que le rodean. Las consecuencias del estrés en el entorno laboral pueden

afectar a la productividad, y lo que es más importante, a la existencia de mayores posibilidades de accidentes laborales.

7.3.3. Ruido

Son muchos los trabajadores que tienen problemas en sus oídos como consecuencia del ruido. La capacidad auditiva se puede ir perdiendo progresivamente, por lo que es importante detectar el problema a tiempo.

El ruido no sólo puede producir daños al oído, también puede causarlos a la cabeza, provocando un zumbido permanente. El exceso de ruido puede causar cansancio y nerviosismo, así como ocasionar un aumento en la presión o disminuir la actividad de los órganos digestivos y acelerar el metabolismo y el ritmo respiratorio, provocando incluso trastornos del sueño o fatiga psíquica. Todos estos trastornos disminuyen la capacidad de alerta y pueden llegar a causar un accidente laboral.

El nivel de ruido se mide en decibelios (dB). Cuando hablamos lo hacemos en una escala de 70 decibelios. Cuando el ruido alcanza 95 decibelios, puede trabajar un máximo de 4 horas sin proteger los oídos, aún así, este nivel de ruido no es saludable.

La peligrosidad de la exposición a un ruido no sólo depende de su nivel en dB, sino del tiempo de exposición al cual se está sometiendo. La exposición prolongada a elevados niveles de ruido continuo, causa lesiones auditivas progresivas que pueden llegar a la sordera.

La legislación recomienda tener presentes los ruidos continuos de más de 90dB como posibles causantes de enfermedad profesional y los ruidos de impacto o ruidos instantáneos de más de 130 dB, como causa de accidentes auditivos, para los que es obligatorio adoptar medidas preventivas.

7.4. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

Los empresarios como responsables de las consecuencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, deben asegurar estos riesgos mediante un seguro obligatorio de las contingencias profesionales con una Mutua Patronal de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o bien a través del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) con una Mutualidad General de Trabajadores por cuenta ajena.

El concierto con la aseguradora ha de hacerse desde el mismo momento en que el empresario se da de alta como tal en la Seguridad Social. La primas del seguro las fija el Gobierno como cuotas de la Seguridad Social. El pago corresponde de manera exclusiva al empresario, siendo ilegal todo pacto mediante el cual el trabajador tenga que hacerse cargo de abonar la prima total o parcialmente.

Las anomalías en las obligaciones del empresario relativas a la afiliación, alta o cotización, impiden el desplazamiento de responsabilidad hacia las entidades que cubren estas contingencias, sin que ellos perjudique al trabajador, ya que las mismas han de adelantar las prestaciones que puedan derivarse. Es decir, aunque el empresario no haya pagado o formalizado el alta en la Seguridad Social del trabajador, éste percibirá íntegramente lo que le corresponda en pago de Incapacidad Laboral y serán la Mutuas quienes adelanten este dinero, aunque luego puedan reclamar al empresario.

De las prestaciones pueden ser responsables no sólo el empresario principal, sino también, en su caso, el propietario de la obra o el contratista.

En caso de accidente sufrido por un trabajador en situación de pluriempleo, las prestaciones causadas deben abonarse por las mutuas de las empresas respectivas en proporción a los salarios percibidos en cada una de ellas.

Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales, están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar dichos puestos de trabajo y de realizar reconocimientos médicos periódicos, según determine el ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para cada tipo de enfermedad.

Los reconocimientos médicos son a cargo de las empresas y obligatorios y gratuitos para los trabajadores, quienes tienen derecho al abono de los gastos ocasionados con motivo del reconocimiento, y en su caso, de los salarios que dejen de percibir.

7.5. DERECHOS DEL TRABAJADOR

Cuando existe un diagnóstico de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones que disfruta el trabajador son distintas a las prestaciones por enfermedad común según el tipo de prestación.

- Prestación sanitaria:
 - Derecho a asistencia para la realización de pruebas diagnósticas, tratamiento médico o quirúrgico, aparatos de prótesis y ortopedia, rehabilitación y cirugía plástica.
 - Tienen derecho todos los trabajadores por cuenta ajena del régimen General de la Seguridad Social y desde el 1/1/2004, aquellos trabajadores autónomos que opten por esta cobertura. Son a cargo de la entidad aseguradora.
- Prestación económica:
 - Subsidio de Incapacidad Temporal.

- Varían las bases salariales que regulan la prestación, no se requiere periodo mínimo de cotización para tener derecho a la Incapacidad Temporal Derivada y el período de observación de es de 6 meses prorrogable a otros 6 (en los casos en que el diagnóstico esté por confirmar).

Por otro lado, también se tiene derecho como medida preventiva, al cambio de puesto de trabajo si esta medida puede evitar la progresión de la enfermedad, aunque es un problema cuando en la empresa no existe otro puesto de trabajo exento de riesgo.



8. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

8.1. ¿QUÉ ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (NC)?

La Negociación Colectiva es el instrumento mediante el cual los/as trabajadores, a través de nuestros representantes, establecemos con la patronal nuestras condiciones colectivas de trabajo, mediante un proceso de diálogo y negociación.

Derecho fundamental regulado en:

Art. 37.1 de la Constitución Española.

- Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).
- Estatuto de los Trabajadores, que dedica el Título III a la Negociación Colectiva y los Convenios Colectivos.
- Ley 7/90 de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y participación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.
- R.D. 1040/1981 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de los convenios colectivos de trabajo.

8.2. ¿QUÉ OBJETIVOS SE PRETENDEN CONSEGUIR CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

El objetivo general de toda Negociación Colectiva es regular al máximo las condiciones de trabajo.

8.3. ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORMAS DE NC?

- **Institucional: Concertación.**– Representa una forma de relación entre sindicatos, asociaciones empresariales y gobierno basada en el consenso en torno a la política económica, como forma de legitimación de la misma:
 - **Acuerdos Marco Interconfederales:** acuerdos interprofesionales negociados entre las *organizaciones sindicales y patronales más representativas* con un contenido regulador de futuros convenios colectivos. Si reúnen los requisitos de legitimación, fondo y forma que el Título III del ET establece para los convenios colectivos, resultan vinculantes para todos los representantes de los trabajadores y de empresarios a la hora de negociar un convenio colectivo estatutario.

- **Pactos Sociales:** Son distintos a los Acuerdos Marco por su carácter tripartito dado que en ellos interviene el Gobierno. Pueden ser *puros* (acuerdos tripartitos) y *mixtos* (donde además se establecen Acuerdos Marco).
- **Negociación en mesa separada:** Es bipartita, es decir, entre *Gobierno y Sindicatos* o entre *Gobierno y Patronal*. Su naturaleza es política.

- **Estatutaria: Convenio**

8.4. ¿QUÉ ES EL CONVENIO COLECTIVO?

El convenio colectivo es el contrato negociado y celebrado por representantes de los trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.

8.5. ¿QUÉ TIPO DE CONVENIOS COLECTIVOS NOS PODEMOS ENCONTRAR?

- **De empresa**
Generalmente, abarcan todos los centros de trabajo y, ocasionalmente, de grupo de empresas.
- **Sectoriales**
Tienen generalmente, ámbito provincial o estatal, y ocasionalmente de nacionalidad o comunidades autónomas.

8.6. ¿CUÁL ES LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CONVENIO COLECTIVO?

En la legislación laboral española, los convenios colectivos tienen un doble carácter:

- **Carácter normativo**
Igual que las leyes. Afectan a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.
- **Carácter obligacional**
Igual que los contratos. La fuerza vinculante, consagrada por la Constitución y ratificada por el Estatuto de los Trabajadores, es una fuerza “*erga omnes*”, es decir que afecta a todos y frente a todos.



8.7. ¿CUÁLES SON LOS ÁMBITOS DEL CONVENIO COLECTIVO?

Según el Art. 83 del Estatuto de los Trabajadores:

“Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”

ÁMBITO FUNCIONAL

La rama o sector de la actividad económica, la empresa o el centro de trabajo.

ÁMBITO TERRITORIAL

El espacio geográfico en el que el convenio resulta aplicable.

ÁMBITO PERSONAL

Los colectivos, grupos o categorías a los que se aplica el convenio.

ÁMBITO TEMPORAL

El espacio cronológico en el que el convenio resulte aplicable.

8.8. ¿QUIÉNES ESTÁN LEGITIMADOS PARA NEGOCIAR?

En función del ámbito del convenio, están legitimados para negociar:

- **Convenios de empresa**

- Delegados de personal.
- Miembros del Comité.
- Representación sindical.
- Secciones Sindicales.

- **Convenios Sectoriales**

- Sindicatos más representativos a nivel estatal, o regional cuando el convenio no trascienda dicho ámbito.
- Sindicatos que cuenten con el 10% de los representantes legales de los trabajadores.
- Asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de empresarios y den ocupación a igual porcentaje de trabajadores.

8.9. ¿QUÉ CONTENIDOS DEBE INCLUIR EL CONVENIO COLECTIVO?

Contenidos mínimos (Art. 85 del ET)

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbitos del convenio: personal, funcional, territorial y temporal.
- Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el convenio, cuando este sea superior al de la empresa.
- Forma y condiciones de denuncia, así como los plazos de preaviso para dicha denuncia.
- Designación de la Comisión Paritaria y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión.

Cláusulas normativas

Son las que regulan las condiciones de trabajo aplicables a todos los incluidos en su ámbito, aunque no sean firmantes del convenio. Por lo tanto, son las que dan contenido a un convenio, de manera que sin estas no puede existir, mientras que las obligacionales pueden incluirse o no.

Una vez vencido el convenio, las cláusulas normativas se prorrogan provisionalmente, hasta que haya acuerdo de sustitución del mismo. Esto permite empezar a negociar el nuevo convenio teniendo como punto de partida las condiciones establecidas en el anterior.

- 4 Tipos:
 - Materias económicas
 - Materias laborales
 - Materias sindicales
 - Materias asistenciales

Cláusulas obligacionales

Son las que implican un compromiso de las partes negociadoras a tener un determinado comportamiento. Por lo tanto, son las que regulan los pactos de paz y los procedimientos de solución pacífica de los conflictos. No obstante, al contrario que las cláusulas normativas, éstas no se prorrogan provisionalmente una vez vencido el convenio.

- 5 Tipos:
 - Cláusulas de paz.



- Cláusulas de administración del convenio.
- Cláusulas de Negociación Colectiva
- Cláusulas de negociación futura
- Cláusulas de implantación de organismos
- Cláusulas de comisiones especiales

8.10. ¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS QUE HA DE REUNIR UN CONVENIO COLECTIVO?

Además de los contenidos mínimos, el Estatuto de los Trabajadores impone una serie de *requisitos formales*:

- Los convenios han de redactarse **por escrito**
- Deben ser presentados ante la **autoridad laboral competente**, a efectos de registro
- Han de ser publicados por el Boletín Oficial correspondiente: B.O.E., B.O.P., etc.

8.11. ¿QUÉ ES LA CONCURRENCIA?

Tipos:

- **De convenio:** Salvo pacto contrario, un convenio durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en un convenio de ámbito distinto (Art. 84 del ET). Se produce concurrencia, cuando un trabajador se puede ver afectado por dos o más convenios.
- **De normas:** Ante la posible existencia de normativa legal aplicable a un caso, se prefiere siempre la más favorable.

8.12. ¿CÓMO SE CONTROLA LA APLICACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO?

La aplicación e interpretación de los convenios colectivos, está otorgada por el ET a la Comisión paritaria y la jurisdicción laboral (Art. 91 del ET).

Las cláusulas discriminatorias quedan anuladas a efectos de la aplicación del principio de igualdad (Art. 17.1 ET). La impugnación puede realizarse de oficio por la autoridad laboral, o a instancia de la parte que tenga un interés legítimo en la reclamación.

En los convenios colectivos se pueden establecer procedimientos, como la mediación o el arbitraje, para la solución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los mismos.

9. CONFLICTOS COLECTIVOS

9.1. CONFLICTO COLECTIVO

9.1.1. Concepto y tipos

Es una situación conflictiva que afecta a los intereses generales de los trabajadores.

Tipos

Puede ser de dos tipos:

- *Jurídicos*.– Cuando se discute la aplicación o interpretación de una norma que ya existe.
- *Económicos o de intereses*.– Cuando se intenta introducir una nueva norma modificar o derogar una norma existente.

9.1.2. Procedimientos “pacíficos” para su resolución

A parte del derecho de huelga, los trabajadores/as contamos con otros procedimientos para resolver los conflictos colectivos:

El procedimiento de conflicto colectivo (R.D.L.R.T.)

- **Reglas básicas**
 - Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento colectivo no podrán ejercer el derecho de huelga (Art. 17.2) No obstante, si están en huelga, podrán desistir de la misma y someterse al procedimiento de conflicto colectivo.
 - No podrá plantearse conflicto colectivo para modificar lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo (art. 20).
 - Están legitimados para iniciar el conflicto los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto (Art. 18.1), los sindicatos registrados según ley y los empresarios o representantes legales según el ámbito del conflicto.
- **Formalización y procedimiento**
 - Se formaliza por escrito y fechado, constandingo, asimismo, nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo planteen y determinación de los trabajadores/as y empresarios/as afectados/as, hechos sobre los que verse el conflicto, peticiones concretas que se realicen, etc. (Art. 21).

- En la comparecencia, la autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Las partes pueden acordar someterse a un arbitraje voluntario que se resolverá en un plazo de cinco días. *Si hay acuerdo*, el procedimiento finaliza produciendo efectos lo convenido desde la propia fecha del mismo.
- *Si no hay acuerdo y el conflicto es jurídico*, la autoridad remitirá las actuaciones al Juzgado de lo Social para que substancie el procedimiento (Arts. 151 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral).
- *Si no hay acuerdo y el conflicto es de intereses*, cabe un nuevo intento de conciliación ante el IMAC (o sus sucesores) o el sometimiento de las partes a un arbitraje voluntario.

Extrajudiciales

Pueden ser de tres tipos:

- **Conciliación.**– Consiste en la intervención de un tercero (conciliador) con la única función de propiciar el diálogo entre las partes para que lleguen a un acuerdo.
- **Mediación.**– Consiste en la intervención de un tercero (mediador) con la misma función que el anterior, pero al que se añade la de proponer una base de acuerdo.
- **Arbitraje.**– Consiste en la intervención de un tercero (árbitro) para solucionar el conflicto. El laudo o decisión arbitral será siempre obligatorio para las partes en conflicto.

Judiciales

Juicio y sentencia judicial. Hay dos vías de iniciación del procedimiento (Arts. 151-160 Ley de Procedimiento Laboral):

- La demanda de los representantes de los afectados.
- La comunicación de la Autoridad Laboral, a instancia de los representantes de los afectados.
- Los sindicatos más representativos se pueden personar como parte en el proceso, aunque no lo hayan producido.
- Requisitos para iniciar el procedimiento:
 - El intento de conciliación previo ante el servicio administrativo correspondiente.
 - La designación general de los trabajadores/as y empresas afectadas y una referencia escrita de los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.

- Estos procesos tienen carácter urgente estableciéndose la preferencia absoluta de estos autos.
- El juicio tendrá lugar en una única convocatoria dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda. La sentencia se pronunciará dentro de los tres días siguientes a la celebración del juicio, siendo ejecutiva desde el momento en que de dicte.

9.2. HUELGA

9.2.1. Concepto y tipos

Tradicionalmente se entiende por huelga *“el cese temporal del trabajo decidido por un conjunto de trabajadores/as, con abandono del centro de trabajo con motivo de un conflicto, para presionar en la defensa de sus intereses”*.

No obstante, en la actualidad, se entiende por huelga no sólo el cese del trabajo con abandono del centro, sino que también se consideran dentro del concepto otros tipos:

- Las huelgas de celo o reglamento.
- Las huelgas de trabajo lento.
- Las huelgas con ocupación de local.
- Las huelgas articuladas, bien sean rotatorias, intermitentes o estratégicas.

Reconocido en el Art. 28.2 de la CE, el derecho de huelga se caracteriza por:

- Ser un derecho fundamental.
- Ser un derecho de eficacia jurídica inmediata, pudiendo ser aplicada directamente por los tribunales.
- Estar sometido a una especial protección por los Tribunales ordinarios.

9.2.2. Declaración de huelga

La convocatoria de huelga corresponde a los representantes de los trabajadores y a ellos directamente (Art. 3 del RDLRT 17/77). La LOLS menciona además a las organizaciones sindicales.

Destaca el contenido colectivo de este derecho, de manera que:

- Son facultades del ejercicio colectivo: la convocatoria de la huelga, la elección de su modalidad y la adopción de cuantas medidas tengan objeto durante el desarrollo de la misma.
- La titularidad de estas facultades colectivas, corresponde a: las organizaciones sindicales, los comités de empresa, los trabajadores de una empresa o centro cuando así lo decida la mayoría de los mismos.

El acuerdo de convocatoria de huelga, deberá comunicarse por escrito al empresario o asociación patronal y a la Autoridad Laboral cinco días naturales antes del inicio de la huelga, o diez cuando la huelga afecte a empresas encargadas de algún servicio público.

9.2.3. ¿Cómo afecta su ejercicio a los trabajadores?

Si la huelga es legal, es simple causa de suspensión de salario y derecho a reserva del puesto del trabajo para cuando termine la huelga.

El tiempo de duración de huelga se computará a efectos del cálculo de la duración de vacaciones. No se computará a efectos del absentismo como causa objetiva de extinción de contrato ni de antigüedad.

A efectos de la Seguridad Social se mantiene en situación de alta especial con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y el trabajador con pérdida del derecho a la prestación con desempleo y a la incapacidad laboral transitoria. Tendrá derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria.

9.2.4. Tutela del derecho

Se prohíbe cualquier forma de discriminación conectada al ejercicio del derecho de huelga y se establece un mecanismo efectivo de tutela contra cualquier lesión causada a través del procedimiento de protección jurisdiccional de la libertad sindical.

9.3. CIERRE PATRONAL

Es un medio de presión laboral utilizado por uno o varios empresarios, consistente en el cierre temporal de sus centros de trabajo y la consiguiente imposibilidad para los trabajadores/as de realizar su trabajo.

La Constitución española no reconoce un derecho explícito al cierre patronal. No obstante, el Art. 37.2 de la CE reconoce “*el derecho de los empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo*”, con lo que reconoce implícitamente el derecho del empresario al cierre patronal. Asimismo, la ley que regule el ejercicio de este derecho incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la Comunidad. En definitiva, no es un derecho fundamental y posee un reconocimiento constitucional inferior al derecho de huelga y podrá ser regulado por ley ordinaria.

Quedan prohibidos los *cierres patronales ofensivos*, los de solidaridad y los políticos. Por tanto, solo se reconoce legalmente el *cierre defensivo*, entendiendo como tal la respuesta patronal a una huelga de los trabajadores. La exigencia constitucional de garantizar los servicios esenciales a la Comunidad impedirá en ocasiones el ejercicio del derecho del cierre patronal defensivo.



10. SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

10.1. LOS SINDICATOS

“Los sindicatos de trabajadores contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios.”

(Artículo 7 de la Constitución Española)

Podemos decir, que un sindicato es una **organización voluntaria y permanente** de mujeres y hombres que se organizan con el objetivo de:

- Mejorar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y la vida de las personas.
- Proponer soluciones que aborden en libertad los temas que nos preocupan al conjunto de la sociedad (desempleo, educación, sanidad, medio ambiente, ocio y tiempo libre, solidaridad, etc.).

10.2. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

10.2.1. Órganos de representación unitarios

DELEGADOS DE PERSONAL (ET)

Son los representantes legales de todos los trabajadores en las empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla con menos de 50 y más de 6 trabajadores, donde ejercen dicha representación.

El número de representantes esta determinado en función de la siguiente escala:

Nº TRABAJADORES	Nº DELEGADOS
Hasta 30	1
De 31 a 49	3

Tienen las mismas competencias, garantías y derechos que los Comités de Empresa.

COMITÉ DE EMPRESA O JUNTA DE PERSONAL

Comité de Empresa (ET)

Es el órgano de representación fundamental para la defensa de todos los trabajadores antes las empresas de más de 50 trabajadores.

Esta constituido por los delegados y delegadas elegidos en las elecciones sindicales de forma proporcional a los votos obtenidos por cada candidatura.

El número de representantes esta determinado en función de la siguiente escala:

N ° TRABAJADORES	N° DELEGADOS
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
De 1.001 en adelante	2 más cada mil o fracción

N° máximo: 75 miembros

En cuanto a su organización, es requisito legal que existan dos órganos unipersonales, elegidos por sus miembros: (1) Presidencia y (2) Secretaría.

Se reúne, al menos, una vez cada dos meses y siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Los acuerdos se toman por mayoría: la mitad más uno de los presentes, con una asistencia de al menos la mitad de sus miembros.

Junta de personal (LOR)

En las AA.PP. con más de 50 funcionarios, la representación de los trabajadores se ejerce a través de las Juntas de Personal, que tienen similares condiciones y competencias a las de los Comités de Empresa.

El número de representantes esta determinado en función de la siguiente escala:



N ° TRABAJADORES	N° DELEGADOS
De 50 a 100	5
De 101 a 250	7
De 251 a 500	11
De 501 a 750	15
De 751 a 1.000	19
De 1.001 en adelante	2 más cada mil o fracción

N° máximo: 75 miembros

En cuanto a su organización, se elige, entre sus miembros, los responsables para la Presidencia y la Secretaría. Asimismo se elabora un reglamento de procedimientos, que no podrá contravenir lo que se ha dispuesto en la Ley.

OTROS ÓRGANOS UNITARIOS

Comité Intercentros

Puede constituirse en las empresas con varios centros de trabajo, siempre que esté prevista tal constitución en un convenio colectivo. Y tiene las funciones y competencias que le otorgue el propio convenio. Estará formado como máximo por trece miembros, los cuales se designarán entre los componentes de los distintos comités de empresa. La composición del mismo será, en función, del número de representantes conseguidos por cada Sindicato o candidatura.

Comité de Empresa Europeo (Ley 10/1997)

Puede constituirse en empresas que empleen a 1000 o más trabajadores/as, siempre que tengan al menos dos empresas en Estados diferentes y éstas empleen a más de 150 trabajadores. Para su constitución es necesaria la petición de un mínimo de 100 trabajadores que pertenezcan, como mínimo, a dos centros de trabajo, ubicados en Estados diferentes.

10.2.2. Órganos de representación sindicales

Sección Sindical

La Sección Sindical integra a los trabajadores afiliados a cada sindicato, de

forma que en una empresa o centro de trabajo pueden existir tantas secciones sindicales como sindicatos con implantación en la empresa.

Es el órgano de representación del sindicato en dicho ámbito.

Para su constitución, la afiliación debe organizarse, asumiendo las responsabilidades necesarias para su dirección y estableciendo conexión con la estructura superior del sindicato (Uniones territoriales y sindicatos de Rama). Por lo tanto, estará promovida por los mismos afiliados del centro de trabajo y en su defecto por el sindicato o federación de la que dependa. Su constitución debe comunicarse al empresario.

Su funcionamiento es democrático y los acuerdos son aprobados por mayoría.

Para su organización, y en función de sus necesidades, se podrán elegir los órganos estatutarios que se crean convenientes, siendo requisito como mínimo dotarla de una Secretaría General.

Las reuniones deben convocarse siempre por escrito, con un orden del día concreto y siempre se levantará acta de las reuniones, donde constará el número de convocados y asistentes, así como los acuerdos que se hayan tomado. Una copia del acta se remitirá al órgano federal más inmediato, a efectos de su conocimiento.

• Funciones

- Aplicar la política del sindicato en la empresa o centro de trabajo.
- Dar respuesta a los problemas concretos que tienen los trabajadores.
- Orientar la actividad sindical, elaborar directrices y aprobar propuestas llevadas por los miembros de los respectivos sindicatos a los Comités de Empresa, Juntas de Personal y Delegados de Personal.
- Intervenir de forma activa en la Negociación Colectiva y participar directamente en las negociaciones con la empresa o administración.
- Atender a la afiliación.
- Garantizar el uso adecuado de los derechos de los trabajadores.
- Velar por la buena utilización de las horas sindicales.

Delegados Sindicales

Son los representantes de la sección sindical en el centro de trabajo, es decir, de los intereses del sindicato ante la empresa. Por lo tanto, debe canalizar la política sindical, difundiéndola y adaptándolas a las condiciones específicas de su centro de trabajo.

Para que sea posible su existencia se tienen que dar una serie de *requisitos*:

1. Que esté constituida la sección sindical en la empresa.
2. Que la empresa tenga más de 250 trabajadores.



3. Que el sindicato tenga presencia en el Comité de Empresa o en la Junta de Personal.

Sin embargo, en los casos que no se cumplan el punto 2 y 3, la sección sindical estará representada por un trabajador que, son independencia de la denominación que se le otorgue, no tendrá los derechos que la LOLS otorga a los Delegados Sindicales, salvo que por convenio colectivo se mejore la regulación de dicha ley.

El número de representantes esta determinado en función de la siguiente escala, salvo ampliación por convenio:

N ° TRABAJADORES	N° DELEGADOS
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 en adelante	4

10.2.3. Derechos y garantías

Permisos retribuidos

Estos te permiten ausentarte, en determinadas ocasiones, a fin de ejercer tus funciones representativas. Dichas ausencias están reguladas por el ET y la LOLS, aunque pueden ser mejoradas mediante la Negociación Colectiva.

Crédito Horario: Los Delegados pueden ausentarse de su puesto de trabajo previo aviso y representación, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación con las siguientes condiciones:

- En función del tamaño de la empresa, el crédito horario mensual del que se dispone es:

N ° TRABAJADORES	N° HORAS
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

- Está vinculado, con carácter general, a la jornada habitual, de forma que solo computan las horas que coincidan con ella. Pero en el caso de que en la empresa haya turnos, se pueden imputar las horas que se hayan utilizado fuera de la jornada habitual de trabajo, siempre que sean dentro de la jornada de la empresa. Los contratos a tiempo parcial no afectan al crédito horario.
- El ET contempla la opción de acumular el crédito horario en unos o varios compañeros, esta se regula, por norma general, a través del convenio.

Otros permisos retribuidos

- Para los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, tienen derecho a la concesión de permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su función negociadora.
- Para los Delegados de Prevención con el objetivo de que cuenten con el tiempo necesario para desempeñar las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Permisos no retribuidos

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, pueden disfrutar de permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones propias de su cargo. Este permiso puede tomar también la forma de excedencia.

Derechos de información pasivos

- **Situación económica**
 - 3 meses: perspectivas, ventas y producción.
 - Anual: balance, gestión, etc.
- **Contratación**
 - Copia básica, prórrogas y denuncias.
- **Subcontratación**
 - Información trimestral.
- **Finalización de la relación laboral**
 - Información finalización relaciones laborales.
 - Finiquito.



- **Faltas muy graves**
 - Comunicación.
- **Registro de trabajadores/as**
 - Presencia de un miembro del Comité.
- **Trabajos categoría inferior**
 - Informar al Comité y tiempo mínimo.
- **Salarios en relación a beneficios**
 - Ser informados de los libros contables.
- **Cambios titularidad de la empresa**
 - El antiguo o nuevo empresario debe informar.
- **Horas extras**
 - Información mensual del número de horas por trabajador.
- **Cotización a la Seguridad Social**
 - TC1/TC2
- **Absentismo / Salud / Medio Ambiente**
 - Índice de absentismo, trimestralmente.
 - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, trimestralmente.
- **Pago nómina entidad bancaria**
 - Comunicación previa/cambio.

Derechos activos

- **Reclasificación profesional**
 - Tener información / emitir informe.
- **Planes de formación profesional**
 - Información previa / emitir informe.
- **Vacaciones**
 - Información / no imposición unilateral.
- **Horario flexible**
 - Información / vinculante el informe.

- **Implantación o revisión sistemas organización del trabajo**
 - Información previa / informe / vinculante o no / inspección.
- **Traslados trabajadores**
 - Que impliquen cambiar de residencia.
- **Modificación sustancial condiciones de trabajo**
 - Jornada, horarios, turnos, etc.
- **Suspensión o extinción de contratos**
 - Expedientes.

Garantías

- Expresión oral y escrita / tablón de anuncios.
- Crédito horario sindical retribuido.
- No discriminación.
- No sanción.
- Elección en caso de despido / opción ingreso

10.3. LAS ELECCIONES SINDICALES

Las elecciones sindicales son el procedimiento mediante el cual el conjunto de trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, eligen a los representantes unitarios de los trabajadores, Delegados de personal y Comités de Empresa, por lo que representan a toda la plantilla.

10.3.1. El preaviso electoral

¿Qué actuaciones previas hay que llevar a cabo?

La Tesorería General de la Seguridad Social tiene la obligación de facilitar a los Sindicatos con capacidad para promover elecciones, los datos relativos al número de trabajadores en las que se pretenda celebrar elecciones. El acceso a estos permite contar con un conocimiento previo de la plantilla de la empresa, la viabilidad del proceso electoral y el número de representantes que en su caso proceda elegir.



¿Quiénes están legitimados para promover las elecciones sindicales?

- Sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel estatal, cuya condición solo la tienen CC.OO y UGT (Art. 6.2 LOLS). Estos pueden promoverlas en cualquier empresa, aunque no cuenten con representación en la misma.
- Sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, no obstante, su derecho a promover elecciones sindicales, queda circunscrito al ámbito territorial de su Comunidad (Art. 7.1 LOLS).
- Sindicatos que sin la consideración de más representativos hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 de representantes. No obstante el derecho solo lo podrán ejercer en el correspondiente ámbito territorial y funcional (Art. 7.2 LOLS).
- Sindicatos que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa (Art. 67.1 ET).
- Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario (Art. 67.1 ET).

Hay que tener en cuenta que:

En las empresas con plantilla entre 6 y 10 trabajadores es conveniente acompañar al preaviso un acta de la reunión celebrada por los trabajadores/as en la que expresan su voluntad de celebrar elecciones.

Los Delegados de Personal, el Comité de Empresa y el Comité intercentros carecen de facultades para promover elecciones sindicales.

¿Qué es la circunscripción electoral?

Es el espacio físico y territorial en el que se desarrolla el proceso electoral.

- La unidad básica electoral, por regla general, coincide con el centro de trabajo, es decir, aquel que reúne tres elementos: (1) unidad productiva; (2) organización específica y (3) alta ante la Autoridad Laboral, siendo la excepción la agrupación de centros prevista en el Art. 62.3 ET.
- Cuando los trabajadores realizan su actividad en una dependencia sin organización productiva específica (limpieza de portales, vigilancia de discotecas, etc.), se procede a agrupar a los trabajadores de los distintos lugares de trabajo, haciendo coincidir el centro de trabajo con el domicilio de la empresa.
- Excepción a la regla general:
 - a) Unidad electoral: En sectores de ámbito estatal o en empresas con un

mapa electoral muy diversificado, las partes, de mutuo acuerdo, pueden pactar unidades electorales que no coincidan en sentido estricto con el centro de trabajo.

- b) Comité de empresa conjunto: “En la empresa que tenga en la misma provincia, o en provincias limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro (ART. 63.2 ET)”.

¿Qué implica la promoción de elecciones sindicales?

- La promoción de las elecciones puede ser total o parcial.
- Supuestos de promoción total:
 - Finalización del mandato representativo anterior.
 - Revocación de la totalidad de los representantes.
 - Declaración de nulidad del proceso electoral.
 - Dimisión de todos los representantes.
 - Despido procedente de todos los integrantes del órgano de representación, cuando la sentencia sea definitiva.
 - Transmisión de empresa con desaparición del centro de trabajo en el que fue elegido el órgano de representación.
 - Inicio de la actividad por una nueva empresa.
 - Cualquier otro de naturaleza análoga, en la que se produzca un vacío de representación.
- Supuestos de promoción parcial:
 - Cuando exista cualquier vacante que no haya podido ser cubierta por la vía de la sustitución automática por quienes figuren como suplentes.
 - Cuando se produzca un aumento de plantilla aunque corresponda un mayor número de representantes.
- Requisitos para la promoción:
 - Presentar un preaviso de elecciones sindicales en la oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral y de la empresa.
 - Entre el preaviso de las elecciones sindicales y la constitución de la mesa electoral ha de transcurrir un mínimo de un mes y un máximo de tres meses.
 - Cuando exista más de un preaviso de elecciones, tendrá preferencia el que



- haya sido registrado en primer lugar, salvo que el posterior haya sido presentado por sindicatos con mayoría en el Comité de empresa.
- Para la validez de un preaviso generalizado de elecciones es necesario que los sindicatos representativos que lo promuevan cuenten con el 50 por 100 de los representantes unitarios, en el ámbito territorial y funcional que se trate.

10.3.2. ¿En qué consiste el proceso electoral?

La mesa electoral

Es la encargada de vigilar todo el proceso de elecciones sindicales, presidiendo la votación, realizando el escrutinio, levantando el acta correspondiente y resolviendo cualquier reclamación que se le presente, adoptando sus acuerdos por mayoría de votos.

Cuando recibe el preaviso de elecciones, la empresa, en un plazo de siete días, tiene que comunicárselo a los trabajadores que tienen que constituir la mesa o mesas electorales y a los promotores, de forma simultánea, quienes son los componentes de tales mesas.

Ha de constituirse en la fecha fijada por los promotores del proceso electoral, de no ser así podría declararse la nulidad de todo el proceso.

Su composición es de la siguiente:

- 1 Presidente.– El trabajador de mayor antigüedad en el centro de trabajo.
- 2 Vocales.– Los electores de mayor y menor de edad.
- 1 Secretario.– El elector de menor edad.

Ninguno de los integrantes de la mesa podrá ser candidato y si lo fuere habrá de renunciar al cargo antes de la presentación de las candidaturas.

Los cargos de presidente, vocal y secretario son obligatorios y por tanto irrenunciables.

El censo electoral

Es el documento que refleja el conjunto de electores y elegibles en una determinada circunscripción electoral y su elaboración corre a cargo de la mesa electoral, partiendo del censo laboral proporcionado por la empresa.

El criterio general es que son electores los trabajadores del centro de trabajo con 16 años cumplidos y un mes de antigüedad, independientemente de la modalidad de su contrato o del tipo de jornada. En el supuesto de encadenamiento de contratos la antigüedad computa desde el primero de ellos. No obstante, en

determinadas condiciones, se puede incluir a los siguientes colectivos específicos.

- Trabajadores extranjeros (Art. 69.2 ET)
- Trabajadores con contrato suspendido (Arts. 45.1 y 46.1k ET)
- Trabajadores temporales y particularmente los vinculados por contratos de interinidad
- Trabajadores a domicilio (Arts. 13.5 y 10.2 ET)
- Trabajadores con relación laboral especial (Art. 2.1 ET)
- Trabajadores despedidos, pendientes de la conclusión del proceso por despido.
- Trabajadores excluidos del convenio colectivo.
- Trabajadores asalariados en sociedades cooperativas.
- Trabajadores de sociedades laborales.

El personal que es excluido del censo laboral es:

- Trabajadores vinculados con una relación de alta dirección.
- Personal que tiene la condición de hecho o de derecho.
- Trabajadores que conforme a lo establecido en el Art. 1.3 del ET no mantienen relación laboral con la empresa.
- Trabajadores por cuenta ajena que prestando servicios en el centro de trabajo no pertenecen a la plantilla de la empresa.

Solo son elegibles los trabajadores que figurando en el censo electoral tengan 18 años cumplidos y 6 meses de antigüedad en la fecha de presentación de las candidaturas, pudiéndose pactar una antigüedad menor, hasta tres meses, por convenio colectivo.

Las candidaturas

- Las candidaturas se presentan ante la mesa electoral.
- Plazo de presentación:
 - Elecciones a Delegados de Personal: No hay plazo legal de presentación, aunque la mesa puede establecerlo en un máximo de 10 días.
 - Elecciones a Comité de Empresa: Durante los 9 días siguientes a la presentación de la lista definitiva de electores.
- Requisitos:
 - Elecciones a Delegados de Personal: Lista única de candidatos, por orden



alfabético, con indicación del sindicato que le presenta (sistema de listas abiertas).

- Elecciones a Comité de Empresa: Cada Sindicato presenta su candidatura, compuesta por un número de candidatos que sea, como mínimo, igual al de representantes a elegir (Sistema de listas cerrada).
- Cuando existan dos colegios electorales, es válida la candidatura presentada para uno solo de ellos.
- La proclamación de las candidaturas debe hacerla la mesa electoral, finalizado el plazo de presentación, en los dos días laborables siguientes. Con carácter provisional, se puede reclamar contra la misma en el día siguiente laborable, resolviendo la mesa en el posterior día hábil y realizando la proclamación definitiva.
- La renuncia de un candidato con posterioridad a la presentación de la candidatura no invalida la misma, siempre que la candidatura mantenga el 60 por 100 de los puestos a cubrir.

La votación

- La fecha de la votación la determina la mesa electoral:
 - Elecciones para Delegado de Personal: 24 horas tienen que transcurrir como mínimo y 10 días como máximo, entre la constitución de la mesa y la votación cuando se trate de uno a tres Delegados.
 - Elecciones para Comité de Empresa: 5 días tienen que transcurrir como mínimo entre la proclamación de candidatos y la votación.
- Sistema de votación: El voto ha de ser libre, secreto, personal y directo, acreditando la inclusión en la lista de electores y la identidad del votante, el derecho a voto será efectivo.
 - Elecciones a Delegado de Personal: Cada elector da su voto a un número máximo de aspirantes equivalentes al de puestos a cubrir.
 - Elecciones a Comité de Empresa: Cada elector da su voto a una sola de las listas presentadas y correspondientes a su colegio.
 - Son nulas las papeletas que contengan tachaduras, adiciones o rectificaciones de los candidatos presentados.
- Resultados de la votación:
 - Tras la votación, la mesa electoral procede al recuento de los votos, levanta acta del escrutinio e incluye en las incidencias debidas.

- El acta firmada, se remite al empresario, se entrega una copia a los interventores y a los representantes elegidos, y se publica en el tablón de anuncios.
- Elecciones de Delegados de Personal: resultan elegidos aquellos que obtengan un mayor número de votos y en caso de empate quien tenga mayor antigüedad en la empresa.
- Elecciones de Comité de Empresa: Se atribuyen a cada lista el número de puestos que resulten de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si una lista no alcanza el 5 por 100 de los votos válidos, no tendrá derecho a que se le asigne representante.

10.3.3. ¿Y los procesos de impugnación?

Las impugnaciones que se derivan del procedimiento de elecciones sindicales tienen lugar en tres periodos diferenciados:

1. Desde la promoción de las elecciones (preaviso) hasta la constitución de la mesa electoral

Si el preaviso forma parte o no del proceso electoral y la adopción de un criterio u otro va a determinar el procedimiento a seguir ante una posible impugnación. Es decir, si consideramos que el preaviso forma parte del proceso electoral, su posible impugnación habrá de llevarse a cabo por medio del procedimiento arbitral, mientras que, por el contrario, si consideramos que el preaviso queda excluido del proceso electoral, cualquier reclamación deberá plantearse frente a la jurisdicción social, por el procedimiento ordinario, existiendo el plazo de un año para formular la reclamación. Desde nuestro punto de vista, entendemos que cualquier impugnación del preaviso debe efectuarse por la vía del procedimiento arbitral.

2. Desde la constitución de la mesa hasta la votación y designación de los representantes electos

Las impugnaciones en materia electoral durante este periodo se tramitan mediante un procedimiento arbitral que finaliza con la emisión de un laudo, el cual si podrá ser objeto de impugnación ante el Juzgado de lo Social competente.

- *¿Quiénes están legitimados para iniciar el procedimiento?* Todos aquellos que acrediten interés legítimo, incluida la empresa. El árbitro, con relación a la legitimación pasiva, deberá convocar a las partes interesadas (los promotores de las elecciones, los sindicatos que hayan intervenido en el proceso electo-



ral, a los trabajadores que a nivel individual se vean afectados por la impugnación y a la propia empresa.

- *¿Cuáles son los actos impugnables?* Las decisiones que adopte la mesa electoral a lo largo de todo el proceso.
- *¿Cuáles son las causas de impugnación?*
 - Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.
 - Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos.
 - Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral.
 - Falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.
- *¿Qué es la reclamación previa ante el proceso electoral?* La impugnación de actos de la mesa electoral, requiere haber efectuado reclamación ante la misma dentro del día laborable siguiente y deberá ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil.
- *¿En que consiste la tramitación del procedimiento arbitral?*
 - Para la presentación del escrito de impugnación, *con carácter general*, el plazo es de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en el que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa. Dicho plazo es de caducidad, es decir, por lo que transcurre el mismo el acto adquirirá firmeza, sin posibilidad alguna de modificación posterior. Si se trata de *impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo*, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se produce el día de la votación o con posterioridad, el plazo es de diez días hábiles contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral.
 - El lugar de presentación es la oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral, en la que tiene lugar el registro de las actas electorales.
- *¿Cuál es el contenido del escrito impugnatorio?* Debe contener como mínimo los siguientes datos:
 - Oficina pública competente a la que se presente la impugnación electoral.
 - Datos personales y domicilio del promotor de la reclamación, así como

- acreditación de su representación cuando intervenga en nombre de una persona jurídica (empresa, sindicato, etc.).
 - Partes afectadas por la impugnación.
 - Hechos que motivan la reclamación y en su caso acreditación de haber efectuado la reclamación previa ante la mesa electoral, cuando se trate de actos llevados a cabo por la misma.
 - Solicitud de acogerse al procedimiento arbitral.
 - Lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.
- *¿Cuáles son las actuaciones del árbitro?*
 - Recibida la reclamación, la oficina pública dará traslado de la misma, en el día hábil siguiente, al árbitro que corresponda, acompañando copia del expediente electoral.
 - En las veinticuatro horas siguientes el árbitro convocará a las partes interesadas a una comparecencia, que se celebrará dentro de los tres días hábiles siguientes.
 - El árbitro, de oficio o a instancia de parte, practicará las pruebas procedentes, entre las que se podrá incluir la personación en el centro de trabajo, pudiendo recabar de la empresa y de la administración pública la colaboración necesaria.
 - En los días siguientes a la comparecencia dictará el laudo arbitral, el cual resolverá conforme a Derecho sobre la impugnación efectuada y, en su caso, sobre el registro del acta, notificando el mismo a los interesados y a la oficina pública correspondiente. Si lo que se hubiera impugnado fuera la votación, la oficina pública procederá al registro del acta o a su denegación, según se establezca el laudo. Si el laudo estimara la reclamación formulada, se declarará la nulidad del acto impugnado y también la de las actuaciones posteriores que se hubieran practicado.
 - *¿Cuál es el procedimiento de impugnación judicial del laudo arbitral?*
 - El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social, en el plazo de tres días, a través de la modalidad procesal correspondiente (Arts. 127 a 132 de la Ley de Procedimiento Laboral).
 - La demanda está exenta de acto de conciliación previo estando legitimados para promover la misma cualquiera que hubiera tenido la condición de parte interesada en el procedimiento arbitral, sin que puedan tener la condición de demandados los representantes elegidos o la propia mesa electoral.



- La demanda solo podrá fundarse en cualquiera de las causas a que se refiere el Art. 128 LPL, por ejemplo, que el laudo haya resuelto cuestiones no sometidas al arbitraje, el haber promovido el arbitraje fuera de plazo o el no haber concedido trámite de audiencia a las partes.
- El procedimiento se tramitará con urgencia, debiendo celebrarse el acto de juicio dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la demanda, y contra la sentencia que recaiga no cabe recurso ordinario alguno, si bien sí podría plantearse recurso de amparo en el supuesto de estimarse producida la infracción de un derecho fundamental.

3. *Abarca los actos posteriores y más concretamente los actos de la oficina pública de registro de actas*

- *Registro o denegación de registro de las actas electorales*
 - Una vez celebrada la votación y realizado el escrutinio de los votos, la mesa electoral remite acta de escrutinio, acompañada de los votos nulos y del acta de constitución de la mesa, a la oficina de registro de las elecciones, la cual publica en el tablón de anuncios una copia del acta, dando traslado a la empresa de la presentación del acta electoral.
 - Transcurridos diez días hábiles desde la publicación en el tablón de anuncios, la oficina pública procederá al registro del acta o a la denegación de registro por alguna de las siguientes causas:
 - Que las actas no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado.
 - Que no se haya comunicado la promoción electoral a la oficina pública.
 - Que falte la firma del presidente de la mesa electoral.
 - Que existan omisiones en el acta de alguno de los datos que impidan el cómputo electoral, o que tales datos sean ilegibles.
 - Excepto en el caso que la denegación de acta se produzca por falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, el resto de las omisiones o irregularidades podrán ser subsanadas, a cuyo fin dicha oficina pública requerirá al presidente de la mesa electoral para que en plazo de diez días proceda a la subsanación correspondiente.
 - Efectuada la subsanación se procederá al registro del acta. De no llevarse a cabo la subsanación se denegará el registro comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al presidente de la mesa.

- *Impugnación de los acuerdos de la oficina pública en materia de registro de actas electorales*
 - La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social. Asimismo, entendemos, que la impugnación también podrá llevarse a cabo cuando dicha oficina acuerde registrar el acta electoral.
 - El procedimiento de impugnación es el que se contiene en los Arts. 133 a 136 de la Ley de Procedimiento Laboral, estando exento de conciliación previa.
 - Están legitimados para ejercitar dicha acción quienes hayan obtenido algún representante en el acta de elecciones quedando.
 - La oficina pública será siempre parte del procedimiento, debiéndose presentar también la demanda contra quienes hayan presentado candidatos a las elecciones en la empresa. Por lo tanto, en dicho procedimiento no será parte la empresa, ni los representantes elegidos, ni los candidatos, ni tampoco ninguno de los miembros de la mesa electoral, y ello sin perjuicio de que puedan ser citados en la demanda en calidad de testigos.

El plazo para formular la demanda es de diez días, contados a partir del momento en que se reciba la notificación de la oficina pública electoral, tramitándose dicha demanda por el procedimiento de urgencia y sin que contra la sentencia proceda recurso alguno.

11. MIGRACIONES

11.1. CATÁLOGO DE OCUPACIONES DE DIFÍCIL COBERTURA

Uno de los requisitos que se van a tener en cuenta para la concesión de una autorización de residencia y trabajo, es que la situación nacional de empleo permita dicha contratación. La situación nacional de empleo se determina a través del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura que existe en cada provincia.

El catálogo se actualiza cada tres meses y salvo encontrarse en alguno de los supuestos exceptuados a los que no se les aplica, la solicitud de autorización de residencia y trabajo inicial deberá ser para un empleo que venga recogido en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para la provincia concreta en la que se vaya a trabajar. En caso contrario, el empleador deberá acreditar las dificultades que ha encontrado para cubrir ese puesto de trabajo mediante un certificado del Servicio Público de Empleo, en el que se diga que ha gestionado la oferta pero no se han encontrado demandantes de empleo adecuados y disponibles para aceptar dicho trabajo.

11.2. AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO

La autorización inicial de residencia y trabajo está limitada por sector de actividad y geográficamente, esto quiere decir que sólo se puede trabajar en empleos dentro de la actividad y de la provincia para la que se ha concedido la autorización. En el caso de pretender cambiar de trabajo, bien sea cambio de actividad o por cambio de provincia, el nuevo empresario deberá solicitarlo con anterioridad en la oficina de extranjería, Área de trabajo de la delegaciones o Subdelegaciones de Gobierno.

Es importante tener en cuenta, que en la valoración de la solicitud se va a aplicar la situación nacional de empleo y que no se garantiza la concesión del cambio.

No se aplicará la situación nacional de empleo en los siguientes casos:

- Ser cónyuge o hijo de residente en España con una autorización ya renovada.
- Ser hijo de español nacionalizado o de comunitario, siempre que lleves como mínimo un año residiendo legalmente en España y no se te aplique el régimen comunitario.
- Ser hijo o nieto de español de origen.
- Ser extranjero nacido y residente en España.
- Ser titular de una autorización previa de trabajo que se pretenda renovar.
- Ser ciudadano de Perú o Chile en virtud de Convenios Internacionales.

- A los extranjeros que tengan a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.
- A los extranjeros que hayan sido titulares durante cuatro años de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada y que hayan regresado a su país al término de cada contrato.

Los cambios de empresa dentro del mismo sector de actividad y provincia para el que se ha concedido la autorización inicial, están permitidos sin necesidad de solicitud.

11.3. RENOVACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN DE TRABAJO Y RESIDENCIA

La renovación de la autorización de trabajo y residencia se puede realizar en los 60 días naturales previos a la fecha en la cual caduca la autorización. También se puede solicitar la renovación dentro de los tres meses posteriores a dicha fecha. En ambos casos la presentación de la solicitud de renovación, amplía la validez de la autorización caducada hasta que llegue la resolución de concesión de la renovación.

Sin en el plazo de tres meses la Administración no ha respondido a la solicitud, se entenderá que está concedida por silencio administrativo.

Para que la renovación de la autorización sea concedida sin problemas, se deberá acreditar mediante las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social:

- Que al menos se ha realizado la actividad PATRA la cual se concedió la autorización durante 6 meses por año y:
 - Que se continúa con el mismo trabajo que dio lugar a la concesión de la autorización caducada.
 - Que se ha firmado un nuevo contrato con otro empleador pero acorde con las características de la autorización (sector y provincia), y que en el momento de la renovación se esté en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social.
 - Que se disponga de una nueva oferta de empleo que tendrá que reunir todos los requisitos que se piden para la solicitud de la autorización, pero ya no se aplicará la situación nacional de empleo.
- Si el periodo de actividad ha sido de al menos 3 meses por año, también se podrá renovar siempre que se acredite:
 - Que el trabajo por el cual se consiguió la autorización se terminó por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

- Que se ha buscado activamente empleo y participado en todas las acciones que ha propuesto el Servicio Público de Empleo o bien se ha participado en programas de inserción sociolaboral de entidades públicas o privadas, subvencionadas por la Administración.
- Que en el momento de la solicitud de renovación se tiene un contrato de trabajo en vigor.

También se concederá la renovación cuando la persona afectada esté cobrando una prestación por desempleo o una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr la inserción social o laboral de la persona, durante el tiempo que dure dicha prestación.

En cuanto a la duración de la nueva autorización, si se trata de la primera renovación, la autorización de residencia y trabajo tendrá una duración de dos años. Con la siguiente renovación (la segunda), también será de dos años, y con la tercera renovación se podrá acceder a un permiso permanente de 5 años de duración.

11.4. TRABAJO POR CUENTA AJENA

Los requisitos para la concesión de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia son:

- Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.
- Poseer la cualificación profesional exigible o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional, así como la titulación necesaria para las profesiones cuyo ejercicio exija homologación específica y, en su caso, la colegiación cuando así se requiera.
- Acreditar que la inversión prevista para la implantación del proyecto sea suficiente, y la incidencia, en su caso, en la creación de empleo, en los términos en que se establezcan mediante Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- La certificación que demuestre la colegiación, en el caso de ejercicio de actividades profesionales independientes que la exijan.
- La previsión de que el ejercicio de la actividad producirá desde el primer año recursos económicos suficientes al menos para la manutención y alojamiento del interesado, una vez deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.
- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No hallarse irregularmente en España.

La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia podrá ser renovada a su expiración cuando se acredite tanto la continuidad en la actividad que dio lugar a la autorización que se renueva como el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

El extranjero deberá presentar solicitud de renovación de residencia temporal y trabajo por cuenta propia, junto con la documentación que acredite que sigue cumpliendo los requisitos que se exigen para la concesión inicial y de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de Seguridad Social, ante el órgano competente para su tramitación, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización. La presentación en este plazo prorroga la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará hasta la resolución del procedimiento en el supuesto de que la solicitud se presentase dentro de los tres meses posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción en la que se hubiese incurrido.

La Oficina competente para la tramitación del procedimiento recabará de oficio el certificado de antecedentes penales y resolverá.

La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia permanente. Se entenderá que la resolución es favorable en el supuesto de que la Administración no resuelva expresamente en el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud. La autoridad competente para conceder la autorización vendrá obligada a expedir el certificado que acredite la renovación por este motivo y en el plazo de un mes desde su notificación el titular deberá solicitar la renovación de la tarjeta de identidad de extranjero.

Para poder trabajar por cuenta propia, la solicitud inicial debe ser en este sentido: si ya existe una autorización inicial para trabajar por cuenta ajena, para cambiar la autorización de por cuenta ajena a cuenta propia, se deberá esperar a renovar la autorización previa y reunir los siguientes requisitos:

- Haber mantenido la actividad laboral y por lo tanto se tenga cotizado a la Seguridad Social durante la duración de la autorización anterior al menos 6 meses.
- Reunir los requisitos exigidos para la concesión de una autorización por cuenta propia.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuáles son los requisitos y derechos recogidos en el contrato?

Es la relación laboral que une al trabajador o trabajadora con el empresario. La persona contratada se pone a disposición de la empresa a la que presta unos servicios y, a cambio recibe un salario.

El contrato, según sus modalidades, puede ser escrito o verbal, pero se realizará por escrito si una de las partes lo solicita. Si su duración es superior a cuatro semanas, el empresario está obligado a informar por escrito al trabajador sobre sus condiciones esenciales. La duración del contrato está en relación con sus modalidades.

El período de prueba debe fijarse por escrito y, salvo convenio colectivo en el contrato, no podrá exceder de:

- Para los técnicos titulados, seis meses.
- Dos meses para el resto de los trabajadores y hasta un máximo de tres meses en las de menos de 25 trabajadores.

Los representantes de los trabajadores (comités o delegados) recibirán una copia básica de cada contrato, así como de sus prórrogas, con el fin de 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.

En todo caso, deberán constatar por escrito: los contratos de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, los fijos discontinuos, los de relevo, los contratos a domicilio, los de obra o servicio determinado, los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y los contratos a tiempo determinado superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, se presumirá celebrado a jornada completa y a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

¿Qué datos deben figurar en el contrato?

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

- Su modalidad, causas y justificación de su uso.
- La categoría profesional o grupo profesional.
- El salario, que ha de corresponderse con el de la categoría en el convenio colectivo de referencia.

- La jornada de trabajo, que ha de corresponderse también con la el convenio de referencia.
- El período de prueba.

¿En qué consiste la liquidación del contrato?

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

¿Qué es el salario: la nómina o recibo de salario?

El salario es la totalidad de las prestaciones económicas que percibe el trabajador/a en dinero o en especie por la realización del trabajo. El recibo o justificante del salario es la nómina. En la nómina ha de aparecer todo el dinero que el trabajador o trabajadora recibe realmente. Es especialmente importante que también aparezcan conceptos como horas extraordinarias, pluses incentivos por ventas o comisiones y el dinero que se recibe por cada uno de ellos. Todas las personas deben exigir a la empresa este recibo en el momento de recibir efectivamente el salario, ya sea en metálico, mediante cheque o transferencia bancaria.

Es importante tener este documento por lo siguiente:

- Es una prueba de la existencia de relación laboral con la empresa.
- El recibo demuestra también que se cobra un determinado salario, lo cual es necesario para poder exigir cualquier tipo de reclamación ante los juzgados de lo social en materia de cantidades debidas por la empresa o para fijar la indemnización correspondiente en caso de despido.
- Sirve también para el cálculo de las prestaciones de la Seguridad Social que pueden corresponder a la persona en caso de desempleo, incapacidad laboral, invalidez y jubilación y para hacer las reclamaciones si fuese necesario.

¿Cuáles son las características de las gratificaciones extraordinarias?

Todos los trabajadores tienen derecho a percibir un mínimo de 2 gratificaciones extraordinarias al año habitualmente una de ellas en verano y otra en Navidad. Por Convenio Colectivo se pueden aumentar el número de pagas



extraordinarias, decidir la cantidad económicas de las mismas. También por Convenio Colectivo se puede fijar el prorrateo distribuyendo las cantidades ente las doce mensualidades del año. En el sector de Comercio, existe habitualmente un tercera paga extraordinaria que habitualmente se denomina de beneficios, en algunos convenios se percibe incluso una cuarta paga extra.

¿Qué se entiende por jornada laboral?

La jornada es el tiempo de trabajo que fija la Ley (máximo de 1826 horas y 27 minutos anuales) o el Convenio Colectivo de aplicación, que suele reducir el número máximo de horas anuales fijadas por ley. Además ese tiempo se puede fijar por día, por semana, por mes o por año.

La duración de la jornada será la pactada en Convenio Colectivo o en el contrato de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, según dispone el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores

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

Según establece el Estatuto de los Trabajadores, el tiempo de trabajo se calculará teniendo en cuenta que el trabajador o trabajadora esté en su puesto de trabajo, tanto al principio como al final de la jornada diaria.

Para realizar el cálculo de la jornada hay que tener en cuenta lo que se establezca sobre ello en el Convenio Colectivo. Como ejemplo, en los Convenios Colectivos se suele considerar como tiempo de trabajo el que se utilice para cambiarse de ropa, recoger y dejar herramientas, etc.

También puede incluirse en el Convenio que el tiempo utilizado para el bocadillo sea considerado tiempo efectivo de trabajo.

¿Cómo se distribuye la jornada?

Las horas normales de trabajo pueden repartirse de forma desigual ente los distintos días de la semana o entre las distintas semanas del año, siempre que el total de horas que se vayan a trabajar no sobrepase al total de horas establecidas por Ley o Convenio Colectivo.

Para esta forma de distribución de horario de trabajo existen dos limitaciones legales:

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

- Entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber un descanso mínimo de 12 horas.

¿Qué se considera jornada nocturna?

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas. La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días. Las personas con trabajos nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará por negociación colectiva. El empresario debe garantizar que los trabajadores/as nocturnos dispongan de una evaluación gratuita de salud antes de desempeñar un trabajo nocturno. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos.

¿Qué son las horas extraordinarias?

El Art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que, se consideraran horas extraordinarias cada hora de trabajo que sobrepase la duración máxima de la jornada habitual de trabajo.

La persona que las trabaje deberá exigir el pago de todas las horas extraordinarias que realice y, además, que en la nómina aparezca la cantidad pagada por realizarlas.

La empresa deberá comunicar, cada mes, a la autoridad laboral correspondiente y a los representantes de los trabajadores las horas extraordinarias que se hayan realizado.

Legalmente no se pueden hacer más 80 horas extraordinarias al año. Hacer horas extraordinarias por encima del tope será considerado como una falta grave del empresario.

A los efectos de dicho tope máximo anual no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas con decanos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Otra excepción son las horas extraordinarias utilizadas para prevenir o reparar siniestros o accidentes, las cuales tampoco se tendrán en cuenta a la hora del cálculo del número máximo de horas extras.

Los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años tienen prohibido realizar horas extras.

El Art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, señala que las horas extraordinarias sólo se realizarán si el trabajador/a así lo desea, lo que significa que el empresario no debe obligar que se realicen horas extraordinarias. La única excepción a la regla es que por Convenio Colectivo o por contrato individual se pueda pactar la obligatoriedad de la realización de horas extraordinarias.



Mediante Convenio Colectivo o en su defecto, contrato individual de trabajo, se elegirá entre pagar la horas extraordinarias en la cantidad que se fije (que en ningún caso podrá ser inferior al valor del precio la hora ordinaria) o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si no hay acuerdo expreso en el Convenio o en el contrato, se entenderá que las horas extras realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

¿De qué trata el calendario laboral?

La empresa deberá hacer cada año un calendario laboral. De igual forma, deberá exponer un ejemplar de este calendario en un lugar visible de cada centro de trabajo para que toda la plantilla pueda conocerlo. Al elaborar el calendario laboral, se debe tener en cuenta el horario de trabajo y la distribución anual de los días laborables y los festivos, descanso semanales, o entre semanas, puentes (si los hubiere) y otros días no laborables. Todo ello de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo. Aunque no hay una norma común al respecto, en muchos convenios colectivos se establece bien la negociación, bien la audiencia previa de la Representación Legal de los Trabajadores, en defecto de esto debemos hacer valer en los Comités de Empresa o los Delegados de Personal lo dispuesto en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso acércate a un sindicato para que te asesore y te facilite la información sobre los festivos de cada año. Es importante el control por parte de la representación legal de los trabajadores del cumplimiento de la jornada ordinaria por cada trabajador o grupo de los mismos.

¿Cuáles son las condiciones que regulan las vacaciones?

La duración mínima de las vacaciones anuales es de 30 días naturales, incluidos días festivos o no laborables; en algunos convenios las vacaciones se fijan por días laborables, en cualquier caso su disfrute es obligatorio. El tiempo de vacaciones no puede cambiarse por salario.

El tiempo de disfrute de las vacaciones no puede reducirse en el caso de que el empresario haya impuesto una sanción a la persona que debe disfrutarlas.

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

Cuando no hay acuerdo con el empresario sobre el tiempo de disfrute de las vacaciones, la persona afectada podrá presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social. No es necesario, en estos casos, el intento de conciliación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) correspondiente.

Cuando la fecha de vacaciones se ponga en conocimiento del trabajador y éste no esté de acuerdo deberá interponer la demanda en el plazo de veinte días hábiles desde el día de la comunicación al trabajador o trabajadora. Cuando la fecha no esté determinada por el empresario y por tanto el periodo de disfrute este indeterminado, para interponer la demanda habrá que hacerlo con una antelación de al menos dos meses a la fecha en la que se pretenda disfrutar de las vacaciones.

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

El trabajador deberá conocer las fechas que le correspondan para coger las vacaciones, como mínimo, dos meses antes del comienzo de las mismas.

La retribución durante las vacaciones debe ser la misma que recibe cada persona durante los meses anteriores a dichas vacaciones. Únicamente no se recibirán las cantidades correspondientes a las horas extras o dietas en el caso que se cobrara normalmente por estos conceptos.

¿Qué se entiende por tiempo de trabajo?

Las normas reguladoras son el Estatuto de los trabajadores (artículos 34 a 38) y los convenios colectivos.

- Máximos y mínimos establecidos por ley.
- Jornada máxima de 40 horas semanales.
- Descanso mínimo entre jornada y jornada de 12 horas.
- Descanso mínimo semanal acumulable en período de 14 días y medio, 36 horas. Mediante convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.
- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso no inferior a 15 minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo si lo señala el convenio o el contrato de trabajo.
- Para los trabajadores menores de 18 años, cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4 horas y media, el período de descanso durante la misma será como mínimo de media hora. Los trabajadores menores de 18 años, no podrán realizar más de ocho horas de trabajo diario, incluido el tiempo dedicado a la formación, ni pueden hacer horas extraordinarias.
- No se pueden hacer más de 9 horas diarias normales de trabajo, salvo que por convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario.



- Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana. La jornada de trabajo nocturno no puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un período de referencia de 15 días.
- Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias.
- Los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar jornada nocturna.

¿A qué permisos retribuidos tenemos derecho?

La norma básica es el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece los permisos retribuidos que se exponen a continuación. También habrá que estar a lo dispuesto en los convenios colectivos, que puede ampliar el tiempo contemplado en el Estatuto o contemplar otros supuestos.

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si hay desplazamiento el permiso será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Los trabajadores y las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la re-

ducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

¿Qué condiciones recogen las excedencias?

El art. 46 del Estatuto de los trabajadores divide las excedencias en voluntarias y forzosas.

La excedencia forzosa se contempla en el art. 45.1 k), en el 48.1 y, fundamentalmente, en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, siendo sus notas más características el reingreso automático y el cómputo de la antigüedad. Para tener derecho al disfrute de la excedencia forzosa, es precisa la existencia de alguna de las causas previstas legalmente:

- Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio
- Hasta un máximo de tres años de excedencia por cuidado de hijos, y un periodo no superior a un año para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Además de las excedencias forzosas previstas en la Ley, las partes pueden pactar excedencias forzosas por otras causas, o una duración superior (para cuidado de familiares).

El art. 46 del Estatuto de los trabajadores contempla las excedencias voluntarias. A diferencia de la excedencia forzosa, en la voluntaria, el Estatuto de los trabajadores no dispone la reserva del puesto de trabajo, si bien se puede pactar la reincorporación automática en los convenios colectivos. No obstante, el trabajador tiene un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

Requisitos:

- Tener una antigüedad en la empresa de al menos un año.
- El período de disfrute de esta situación no puede ser inferior a dos años, ni superior a cinco años. Para generar derecho a una nueva excedencia, deben transcurrir desde la finalización de la última al menos cuatro años.
- El período en que el trabajador o trabajadora se sitúa en excedencia voluntaria no se computa a efectos de antigüedad.



¿Cuáles son los grados de consanguinidad y afinidad?

ASCENDIENTES

- Primer grado: Padre o madre del titular o cónyuge.
- Segundo grado: Abuelo o abuela del titular o cónyuge.
- Tercer grado: Bisabuelo o bisabuela del titular o cónyuge.

DESCENDIENTES

- Primer grado: Hijo o hija del titular o cónyuge.
- Segundo grado: Hermano, hermana, nieto o nieta del titular o cónyuge.
- Tercer grado: Sobrino, sobrina, biznieto o biznieta, del titular o cónyuge.



Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88 • 28004 Madrid

Primera edición: Madrid, octubre de 2007

Diseño gráfico: Paco Arnau

(Fotografía de cubierta: Banco de imágenes del CNICE,
Ministerio de Educación y Ciencia)

Imprime: Impresión Digital Da Vinci

Este documento ha sido impreso en papel ecológico

Depósito Legal:



Índice

1 CONTRATACIÓN	9
1.1 EL CONTRATO DE TRABAJO	9
1.2 PERÍODO DE PRUEBA	9
1.3 CONTENIDO DEL CONTRATO	10
1.4 TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO	11
1.4.1 Contrato indefinido	11
1.4.2 Contrato indefinido de fijos-discontinuos	12
1.4.3 Contratación de minusválidos	12
1.4.4 Contratos para el fomento de la contratación indefinida	13
1.4.5 Contrato para la formación	16
1.4.6 Contratos en prácticas	18
1.4.7 Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social	19
1.4.8 Contrato de obra o servicio determinado	19
1.4.9 Contrato eventual por circunstancias de la producción	20
1.4.10 Contrato de interinidad	20
1.4.11 Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación	21
1.4.12 Contrato de relevo	22
1.4.13 Contrato a tiempo parcial	22
1.4.14 Contrato de trabajo de grupo	23
1.4.15 Contrato de trabajo a domicilio	23
1.5 SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO	23
2 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT's)	25
2.1 REGULACIÓN	25
2.2 DEFINICIÓN	25
2.3 TRABAJADOR PUESTO A DISPOSICIÓN	25
2.4 CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN	25
2.4.1 ¿Cuándo se puede celebrar?	25
2.4.2 Forma y duración	26
2.4.3 Formación	26

2.4.4	Salarios	26
2.4.5	Derechos sindicales	27
2.4.6	Indemnización	27
2.4.7	A tener en cuenta	27

3 LAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS: EL MÓDULO DE FORMACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO (FCT) 29

3.1	¿Qué son las prácticas en los centros de trabajo (FCT)?	29
3.2	¿Cuándo se hace la FCT?	29
3.3	¿Cuánto dura la FCT?	29
3.4	¿Cuáles son las condiciones de los alumnos en prácticas?	29
3.5	¿Quiénes son los responsables de los alumnos en prácticas?	30
3.6	¿Qué derechos tienen los alumnos en prácticas?	30
3.7	¿Cuál es el marco normativo de la FCT?	31

4 CONDICIONES DE TRABAJO 33

4.1	JORNADA LABORAL	33
4.1.1	Regulación	33
4.1.2	¿A que nos referimos cuando hablamos de jornada?	33
4.1.3	¿Qué es tiempo de trabajo efectivo?	33
4.1.4	Jornada Nocturna	34
4.1.5	Distribución de la jornada	34
4.1.6	Descanso semanal	34
4.1.7	Jornadas de trabajo especiales	35
4.1.8	Horas Extras	35
4.1.9	Algunas respuestas a tus dudas	37
4.2	VACACIONES	38
4.2.1	Regulación	38
4.2.2	Mínimo Legal	38
4.2.3	Aplicación	39
4.2.4	Derechos y obligaciones de las partes	39
4.2.5	Contratación temporal	39
4.2.6	Calendario de vacaciones	39
4.2.7	Devengo del derecho	39
4.2.8	Algunas respuestas a tus dudas	40

4.3 SALARIO	42
4.3.1 Regulación	42
4.3.2 Concepto	42
4.3.3 Qué debes tener en cuenta	42
4.3.4 Salario mínimo interprofesional	43
4.3.5 Igualdad de remuneración por razón de sexo	43
4.3.6 Liquidación y pago	43
4.3.7 Imposibilidad de la prestación	44
4.3.8 Gratificaciones extraordinarias	44
4.4 MOVILIDAD FUNCIONAL	45
4.4.1 Regulación	45
4.4.2 Concepto	45
4.4.3 Variedades de movilidad	45
4.4.4 Algunas respuestas a tus dudas	46
4.5 MOVILIDAD GEOGRÁFICA	47
4.5.1 Regulación	47
4.5.2 Concepto	47
4.5.3 Algunas cuestiones a tener en cuenta	48
4.6 PERMISOS DE TRABAJO	50
4.7 CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	51
4.7.1 Permisos retribuidos	51
4.7.2 Reducciones de jornada	51
4.7.3 Suspensión del contrato de trabajo	52
4.7.4 Excedencias por motivos familiares	53
4.7.5 Otras medidas de protección a la familia	54
5 PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	55
5.1 PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO	55
5.1.1 Duración de la prestación	55
5.1.2 Cuantía de la prestación	56
5.1.3 Reanudación de la prestación	57
5.1.4 Derecho de opción	57
5.2 PRESTACIONES POR MATERNIDAD/PATERNIDAD	57
5.2.1 Personas beneficiarias	57
5.2.2 Cuantía de la prestación	57

5.2.3	Principales medidas por maternidad/paternidad para evitar penalizaciones a efectos de cotizaciones y prestaciones de seguridad social	58
5.3	PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL	58
5.3.1	Duración del subsidio	58
5.3.2	Cuantía del subsidio	59
5.3.3	Grados de incapacidad	59
6	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	63
6.1	Definiciones	63
6.2	Riesgos en el trabajo	63
6.3	Medidas preventivas	65
6.4	Obligaciones del empresario	67
6.5	Derechos y deberes del trabajador	68
7	ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	71
7.1	¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO?	71
7.2	¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES?	71
7.3	ENFERMEDADES QUE MÁS AFECTAN A LOS JÓVENES	72
7.3.1	Trastornos músculo-esqueléticos	72
7.3.2	Estrés laboral	73
7.3.3	Ruido	74
7.4	OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO	74
7.5	DERECHOS DEL TRABAJADOR	75
8	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	77
8.1	¿Qué es la Negociación Colectiva (NC)?	77
8.2	¿Qué objetivos se pretenden conseguir con la NC?	77
8.3	¿Cuáles son las principales formas de NC?	77
8.4	¿Qué es el convenio colectivo?	78
8.5	¿Qué tipo de convenios colectivos nos podemos encontrar?	78
8.6	¿Cuál es la naturaleza jurídica del convenio colectivo?	78
8.7	¿Cuáles son los ámbitos del convenio colectivo?	79



8.8	¿Quiénes están legitimados para negociar?	79
8.9	¿Qué contenidos debe incluir el convenio colectivo?	80
8.10	¿Cuáles son los requisitos que ha de reunir un convenio colectivo?	81
8.11	¿Qué es la concurrencia?	81
8.12	¿Cómo se controla la aplicación de un convenio colectivo?	81
9	CONFLICTOS COLECTIVOS	83
9.1	CONFLICTO COLECTIVO	83
9.1.1	Concepto y tipos	83
9.1.2	Procedimientos “pacíficos” para su resolución	83
9.2	HUELGA	85
9.2.1	Concepto y tipos	85
9.2.2	Declaración de huelga	85
9.2.3	¿Cómo afecta su ejercicio a los trabajadores?	86
9.2.4	Tutela del derecho	86
9.3	CIERRE PATRONAL	86
10	SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES	87
10.1	LOS SINDICATOS	87
10.2	LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	87
10.2.1	Órganos de representación unitarios	87
10.2.2	Órganos de representación sindicales	89
10.2.3	Derechos y garantías	91
10.3	LAS ELECCIONES SINDICALES	94
10.3.1	El preaviso electoral	94
10.3.2	¿En qué consiste el proceso electoral?	97
10.3.3	¿Y los procesos de impugnación?	100
11	MIGRACIONES	105
11.1	Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura	105
11.2	Autorización de residencia y trabajo	105
11.3	Renovación de la autorización de trabajo y residencia	106
11.4	Trabajo por cuenta ajena	107

PREGUNTAS FRECUENTES	109
¿Cuáles son los requisitos y derechos recogidos en el contrato?	109
¿Qué datos deben figurar en el contrato?	109
¿En qué consiste la liquidación del contrato?	110
¿Qué es el salario: la nómina o recibo de salario?	110
¿Cuáles son las características de las gratificaciones extraordinarias?	110
¿Qué se entiende por jornada laboral?	111
¿Cómo se distribuye la jornada?	111
¿Qué se considera jornada nocturna?	112
¿Qué son las horas extraordinarias?	112
¿De qué trata el calendario laboral?	113
¿Cuáles son las condiciones que regulan las vacaciones?	113
¿Qué se entiende por tiempo de trabajo?	114
¿A qué permisos retribuidos tenemos derecho?	115
¿Qué condiciones recogen las excedencias?	116
¿Cuáles son los grados de consanguinidad y afinidad?	117

1. CONTRATACIÓN

Lo más habitual es que entremos en el mundo laboral por la vía de la contratación, por lo que nos convertiremos en trabajadores por cuenta ajena. Aunque, también, podemos trabajar como autónomos, o lo que es igual, por cuenta propia.

La diferencia, entre las dos formas de trabajar, radica en que por cuenta propia se asume personalmente los riesgos del trabajo realizado y se tiene personalidad jurídica propia, mientras que por cuenta ajena son trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos para otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. Por tanto, las características de esta forma de trabajar son: voluntariedad, ajeneidad, retribución e independencia.

Explicarte esos derechos y deberes de esta última modalidad, es lo que vamos a hacer a continuación.

1.1. EL CONTRATO DE TRABAJO

Podemos definir el contrato de trabajo como el acuerdo voluntario que firma el trabajador con el empresario, y por el cual te comprometes a trabajar para otro —el empresario— y a actuar bajo su dirección a cambio de percibir una retribución, llamada salario.

Por su parte, el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores lo define así: “el contrato de trabajo se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél”.

1.2. PERÍODO DE PRUEBA

El periodo de prueba es optativo, pero de acordarse debe constar por escrito.

La duración puede aparecer en los Convenios Colectivos, y en caso de que no sea así, la duración máxima será de:

- Seis meses para los titulados.
- Dos meses para el resto de los trabajadores.

Durante este tiempo el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones del puesto de trabajo que desempeñe igual que si formara ya parte de la plantilla.

También, en este período se podrá romper la relación laboral sin causa alguna y sin preaviso, salvo que se pacte otra cosa en el contrato.

No podrá existir un período de prueba en los casos en el que trabajador haya ya desempeñado esas mismas funciones con anterioridad dentro de la empresa.

1.3. CONTENIDO DEL CONTRATO

El empresario debe facilitar al trabajador unos criterios básicos en el contrato por escrito. Están excluidos los contratos de las relaciones laborales especiales del servicio del hogar familiar y los presos de instituciones penitenciarias.

Los aspectos que, con carácter general, deben aparecer en el contrato de trabajo son:

- La identidad de las partes que firman el contrato.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de un contrato temporal, la duración previsible del mismo.
- El domicilio de la empresa o el centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios.
- La categoría profesional del puesto que va a desempeñar el trabajador o la descripción resumida del mismo.
- El salario base inicial y sus complementos, así como la periodicidad con que se efectuará el pago.
- La duración y distribución de la jornada de trabajo.
- La duración de las vacaciones y de las formas de atribución de estas cuando proceda, (por Ej.: cuando unos días se toman en un mes determinado).
- Los plazos de preaviso en el supuesto de extinción del contrato o, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- El convenio colectivo aplicable en cada caso.
- Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.

Derecho de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación

En el plazo de diez días, se entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia de los contratos escritos, con excepción de los contratos de alta dirección. Igualmente, se les notificará en un plazo de 10 días las prórrogas de dichos contratos y sus denuncias.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del interesado.

Comunicación de las contrataciones a las Oficinas de Empleo

Los empresarios están obligados a comunicar a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días de su celebración, el contenido de los contratos de trabajo, o las prórrogas de los mismos, sean o no escritos, mediante la presentación de copia del contrato de trabajo o de sus prórrogas y la copia básica firmada por los representantes legales de los trabajadores

1.4. TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

En la actualidad existen **15 tipos de contrato**, pero este es un número relativo que cambia en función de las nuevas leyes:

- Contrato indefinido
- Contrato indefinido de fijos-discontinuos
- Contratación de minusválidos
- Contratos para el fomento de la contratación indefinida
- Contrato para la formación
- Contratos en prácticas
- Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social
- Contrato de obra o servicio determinado
- Contrato eventual por circunstancias de la producción
- Contrato de interinidad
- Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación
- Contrato de relevo
- Contrato a tiempo parcial
- Contrato de trabajo de grupo
- Contrato de trabajo a domicilio

1.4.1. Contrato indefinido

Es todo contrato que concierne la prestación de servicios por un tiempo ilimitado.

Puede ser tanto de palabra o como escrito, con la excepción, de los acogidos al programa de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, etc. Además, se convertirán en fijos, independientemente de su modalidad contractual:

- Los trabajadores que no son dados de alta en la Seguridad Social.
- Los trabajadores con contratos temporales en fraude de ley.

1.4.2. Contrato indefinido de fijos-discontinuos

Es el que se realiza para trabajos que son fijos pero no se repiten en determinadas fechas, produciendo discontinuidad en el tiempo. Imprescindible es que figure:

- La jornada estimada y su distribución horaria.
- La duración prevista para la actividad.
- La forma y el orden del llamamiento, según el convenio colectivo que le corresponda.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad se registrarán por el convenio colectivo que le corresponda. En el convenio colectivo sectorial se puede acordar, cuando las peculiaridades de la actividad lo justifiquen, el uso de contratos de fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial, así como la conversión de temporales a fijos-discontinuos.

1.4.3. Contratación de minusválidos

Esta modalidad fue creada para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad.

Existe la obligación de contratar a minusválidos en todas las empresas públicas y privadas que tengan 50 ó más trabajadores. De la plantilla total de la empresa, al menos el 2% serán trabajadores minusválidos.

La contratación para los trabajadores con alguna discapacidad puede tener distintas modalidades, tales como:

Indefinida minusválidos

Este tipo de contratación se realiza a trabajadores con un mínimo de minusvalía reconocida del 33% ó más, y que estén inscritos en el INEM.

Empleo selectivo

Se trata de una modalidad que regula como es la readmisión de trabajadores minusválidos, una vez recuperados, dentro de las propias empresas. Los trabajadores minusválidos deben cumplir una serie de requisitos, tales como estar en situación de incapacidad permanente parcial, que se les ha reconocido una incapacidad permanente y hubiesen cesado en la empresa y que se les ha reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y hubiesen cesado en la empresa.

Contrato para la formación de trabajadores minusválidos

El requisito necesario para que un trabajador acceda a este tipo de contratos, es tener una minusvalía igual o superior al 33%. Además, se establecerá, en convenio, la duración máxima del contrato, que no podrá ser superior a cuatro años.

Las empresas que celebren estos contratos tendrán, también, derecho a la bonificación correspondiente en las cuotas de la Seguridad Social.

Contrato en prácticas para minusválidos

Para acceder a este tipo de contratación, además de tener un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33%, se fija como requisito la obtención de un título que le habilite para su profesión, el cual se haya obtenido en los últimos seis años a la firma del contrato.

Contrato temporal de minusválidos

Desde el año 2002, las empresas pueden contratar temporalmente a trabajadores minusválidos.

1.4.4. Contratos para el fomento de la contratación indefinida

Tienen como objetivo facilitar el empleo estable para trabajadores desempleados y aquellos sujetos a una relación laboral de carácter temporal.

Trabajadores que pueden ser objeto de este tipo de contrato:

- Trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
- Jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores mayores de 45 años de edad.
- Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Trabajadores minusválidos.
- Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

Además, el contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

Y cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Incentivos durante el año 2006

Los contratos indefinidos iniciales, a tiempo completo o a tiempo parcial, que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2006 bajo esta modalidad, pueden acogerse a los incentivos a la contratación indefinida para el colectivo a que pertenezca el trabajador, siempre que se cumplan los requisitos establecidos para las empresas.

Las transformaciones en indefinidos, a tiempo completo o parcial, incluida a la modalidad de fijos-discontinuos, que se realicen hasta el 31 de diciembre de 2006 de los contratos de duración determinada o temporales celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2006, así como las de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Si la contratación o transformación se formaliza a partir de la entrada en vigor de la norma que recoge el **Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo**.

Contratos indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo Estable para el año 2006

El objetivo es fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo.

Requisitos de los trabajadores:

Encontrarse inscritos en las Oficinas de Empleo y/o estar incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Trabajadoras desempleadas, entre 16 y 45 años.
- Trabajadoras desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores desempleados inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante seis o más meses.

- Trabajadores desempleados mayores de 45 años y hasta los 55.
- Trabajadores desempleados mayores de 55 años y hasta los 65.
- Trabajadores desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- Trabajadores desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, así como a los perceptores de la renta agraria.
- Trabajadores desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.
- Trabajadoras desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.
- Trabajadores desempleados que se incorporen a cooperativas o sociedades laborales como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y, encuadrados en un régimen por cuenta ajena de la Seguridad Social.
- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal)
- Trabajadores que tengan acreditada por la Administración la condición de víctima de violencia de género por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal).

La duración es por tiempo indefinido o duración determinada, en su caso. Y la jornada puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Incentivos a las empresas

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, incluidos los fijos discontinuos, celebrados durante el año 2006, darán derecho a partir de la fecha de la contratación a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en función al colectivo a que pertenezcan.

Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Los contratos de duración determinada o temporales celebrados a tiempo completo o parcial con anterioridad al 1 de enero de 2006 que se transformen en indefinidos, incluida la modalidad de fijo-discontinuo, hasta el 31 de diciembre de 2006, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 en la cuota empre-

sarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Los contratos en prácticas, de aprendizaje y para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados a tiempo completo o parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, que se transformen en indefinidos hasta el 31 de diciembre de 2006, a tiempo completo o parcial, darán lugar a una bonificación del 25% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato. Si la transformación es de contratos en prácticas o de relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial, la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato de prácticas o de relevo que se transforma.

La transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales de las mujeres trabajadoras, suscritos con anterioridad al 1 de enero de 2006 y que hubieran sido suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, cuando se produzca la reincorporación, y antes del transcurso de un año desde ésta, dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100 durante 18 meses. Cuando el contrato temporal se haya suscrito con posterioridad al 1 de enero de 2006, la transformación en indefinido tendrá una bonificación del 100 por 100 en la cuota empresarial por contingencias comunes durante 12 meses. En ambos casos el parto debe producirse con posterioridad al día 27 de abril de 2003 y la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo debe producirse en los dos años posteriores.

1.4.5. Contrato para la formación

Este contrato tiene como finalidad la adquisición de formación teórico-práctica necesaria para la realización adecuada de un trabajo que requiera algún tipo de cualificación o acreditación.

Para ello, los trabajadores deben ser mayores de 16 años y menores de 21. No aplicándose ningún límite de edad cuando el contrato vaya dirigido a desempleados minusválidos, trabajadores extranjeros, desempleados que lleven más de tres años sin trabajo, los que estén en situación de exclusión social y los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Los requisitos necesarios son:

- No tener la titulación correspondiente para el ejercicio de la profesión.
- No haber estado en el puesto para el que se contrata con anterioridad, dentro de la misma empresa, más de 12 meses.

Si se hubiera tenido una contratación en aprendizaje con anterioridad, inferior a dos años, se podrá contratar para formación sólo por el tiempo que quede hasta completar la duración establecida.

En convenio colectivo se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos de esta naturaleza que se pueden realizar, así como los puestos de trabajo que comprende esta modalidad.

Cuando no se determine número máximo de contratos para la formación en los convenios, se atenderá a una escala previa.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo se establezca, pero en ningún caso podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o a cuatro años en el caso de que el trabajador tenga alguna minusvalía.

En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Además, se presumirán indefinidos los contratos para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario.

La jornada será la establecida a tiempo completo, sumando al trabajo efectivo el tiempo dedicado a la formación teórica en la empresa.

La formación práctica que se realizará será bajo la tutela del empresario o de un trabajador con experiencia profesional adecuada. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación salvo que se determine un número distinto en los Convenios Colectivos.

La retribución fijada para este tipo de contratos será la que marca el convenio, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La formación teórica de este tipo de estará relacionada con el oficio o puesto de trabajo previstos por el contrato o, en su defecto, por los contenidos establecidos por el Instituto Nacional de Empleo para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato.

El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral, se fijará en el contrato en función trabajo y del número de horas dedicados a la formación, sin que, sea inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio.

Se entenderá efectuada la formación teórica cuando el trabajador acredite, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto de trabajo.

En el plazo de un mes desde el final de la formación teórica, el empresario dará un certificado en el que conste su duración y el nivel de la formación práctica adquirida. También, el centro donde se hayan impartido las clases emitirá un certificado donde constará el grado de aprovechamiento.

Cuando se realice este contrato, el empresario deberá rellenar todos los datos sobre el centro de formación y adjuntar al contrato una “comunicación de acuerdo para formación teórica en contrato para la formación”. Si el trabajador acredita que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto se entenderá que se ha cumplido por completo el requisito de formación.

En el contrato deben constar: los niveles ocupacionales de cada trabajador contratado en dicha modalidad, el puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.

1.4.6. Contratos en prácticas

Sirven para facilitar las prácticas profesionales a los trabajadores con título universitario o formación profesional de grado medio o superior, e incluso otros títulos, siempre y cuando estén reconocidos oficialmente como equivalentes y que habiliten para el ejercicio profesional.

Además de dichas titulaciones, se exige no haber transcurrido más de cuatro años desde que se acabaron los estudios o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de estas prácticas según el nivel de estudios cursados. Por convenio se podrá determinar que puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales serán objeto de este tipo de contratos.

La duración no podrá ser menor de seis meses ni mayor de dos años, sin perjuicio de lo que se suscriba mediante convenios colectivos.

El contrato se presumirá indefinido cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita. Y se convertirán en fijos los trabajadores en prácticas que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido el plazo legalmente establecido. Lo mismo les ocurrirá a los contratos celebrados en fraude de ley.

La retribución mínima será la fijada en convenio colectivo para este tipo de trabajadores, sin que pueda ser inferior al 60% del salario fijado en convenio para un trabajador de estas características. Tampoco, podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional.

Además, este tipo de contratos deberán formalizarse por escrito, donde constará la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto a desempeñar.

A la terminación del contrato la empresa entregará al trabajador un certificado con la duración de las prácticas, el puesto desempeñado, así como las principales tareas realizadas.

Si al término del contrato el trabajador se quedase trabajando en la empresa, no se computará un nuevo período de prueba, y este tiempo, además, contará desde el principio a efectos de antigüedad en la empresa.

1.4.7. Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social

El objetivo es fomentar la contratación de aquellos trabajadores en situación de exclusión social, que están desempleados.

La situación de exclusión social se acreditará y se determinará por la pertenencia a colectivos tales como los perceptores de rentas mínimas de inserción y jóvenes de entre dieciocho y treinta años de instituciones de protección de menores. También, personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que están en proceso de rehabilitación o reinserción; así como, los internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo y ex reclusos.

1.4.8. Contrato de obra o servicio determinado

Es aquel que se firma para la realización de una obra o servicio, con autonomía y cuya duración sea incierta.

En convenios se podrán identificar aquellos trabajos o tareas que pueden cubrirse con estos tipos de contratos.

La duración vendrá marcada en función del tiempo estipulado para la realización de una obra o servicio. Si se trata de un tiempo superior a un año, para efectuar la extinción del contrato se necesita un preaviso de 15 días. Si el empresario lo incumpliera, se indemnizará por el equivalente al salario del plazo incumplido.

Este tipo de contrato se transformará en indefinido cuando se realice de forma escrita, por falta de alta en la Seguridad Social transcurrido el plazo, y un dato importante y a tener en cuenta, cuando, llegado el fin del mismo, no se produzca denuncia de las partes, y se sigue trabajando. También, se presumirán por tiempo indefinido los contratos en fraude de ley.

La duración del contrato puede ser por tiempo indefinido o determinado. Y se ha de realizar por escrito, identificando con claridad el carácter de la contratación y la obra o servicio para el que se contrata.

El empresario debe informar, también, sobre la existencia de vacantes, con el fin de garantizar iguales oportunidades de acceso a puestos permanentes. Y por convenios colectivos se establecerán las medidas para facilitar el acceso de estos trabajadores a la formación profesional continua.

1.4.9. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se celebra para responder a las exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que surgen en la empresa, en un momento determinado. Por convenio colectivo se podrán fijar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales y los criterios de adecuación a la plantilla.

La duración máxima será de seis meses en un período de un año. Aunque, por convenio se podrá modificar la duración máxima de los mismos, así como, el período en el que se realizarán.

Se transformarán en indefinido, salvo prueba en contrario, cuando:

- Se dé falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- Si llegado el término, el trabajador continuara realizando la prestación laboral.
- Los contratos en fraude de ley.

La jornada puede ser tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Y se realizará por escrito, cuando su duración sea superior a cuatro semanas, o se concierte a tiempo parcial.

También, la empresa informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitándose, además por convenio, el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua.

1.4.10. Contrato de interinidad

Este contrato tiene como finalidad sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo para cubrir temporalmente ese puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su ocupación definitiva.

El contrato durará mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo, o por el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para cubrir dicho puesto, en cuyo caso no se excederá de tres meses. Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido; o por el tiempo establecido para la incorporación; así como por el transcurso del plazo de tres meses para el caso de un proceso de selección.

Se transforma en indefinido:

- Si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

- Por falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba. En estos supuestos, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- El contrato celebrado en fraude de ley.

El contrato de interinidad deberá realizarse a jornada completa, excepto:

- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial, o se intente cubrir temporalmente un puesto definitivo que sea a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar una jornada reducida de trabajadores con derecho de guarda legal, o cuando se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

Este tipo de contratos deben formalizarse por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido, así como la causa que ha producido dicha sustitución.

Como en casos anteriores, el empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitando, además, su acceso mediante formación profesional continua, aspecto, que recogerá el convenio.

1.4.11. Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Su fin es la contratación de trabajadores desempleados para sustituir a aquellos trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.

Los requisitos de los trabajadores son:

- Que el trabajador que se jubile, le quede un año para alcanzar la jubilación.
- Y que el trabajador que le sustituya esté inscrito como desempleado en el INEM.

No se podrá contratar al trabajador sustituto en la modalidad de a tiempo parcial y ni en la de eventual por circunstancias de la producción.

También aquí, es requisito indispensable, comunicar a los representantes legales de los trabajadores estas contrataciones en un plazo no superior a diez días.

La duración de esta modalidad contractual es de un año, como mínimo.

Como en casos anteriores, el empresario informará sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitando, además, su acceso mediante formación profesional continua, aspecto, que recogerá el convenio.

1.4.12. Contrato de relevo

Se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que se jubila de manera parcial, ya que simultáneamente trabaja a tiempo parcial en la empresa, además de estar jubilado.

Este contrato puede ser indefinido o igual al tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el jubilado parcialmente sigue en la empresa, el contrato de relevo podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose cuando se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. Pero en cualquier caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, con tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría.

1.4.13. Contrato a tiempo parcial

Se celebra cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferiores a la jornada a tiempo completo.

En esta modalidad se puede contratar por tiempo indefinido o por duración determinada. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. No está permitida la celebración a tiempo parcial en los contratos para la formación y en la modalidad contractual de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Y los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para casos extraordinarios y urgentes.

En cualquier caso, el número de horas complementarias no podrá superar el 15% de las horas ordinarias de trabajo. En convenio se podrá establecer otro porcentaje máximo, pero que nunca será superior al 60% de las horas contratadas. Ni tampoco, podrá exceder de la jornada a tiempo completo.

En el contrato ha de figurar el número de horas y su distribución. De no ser así se entenderá que el empleo será a jornada completa

1.4.14. Contrato de trabajo de grupo

Se caracteriza por acordarse entre un empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en global, no teniendo el empresario, derechos y deberes, sobre cada uno de los miembros, ya que el jefe de grupo tiene la representación de estos trabajadores, respondiendo de las obligaciones de dicha representación.

1.4.15. Contrato de trabajo a domicilio

Este tipo de contrato se da cuando la prestación del servicio se realiza en el domicilio del trabajador, o en un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia del empresario.

Es importante que la empresa entregue un documento de control de la actividad laboral, donde debe aparecer el nombre del trabajador, el trabajo a realizar, así como, la cantidad de materias primas entregadas, el salario, y cualquier aspecto de la relación laboral que interese a ambas partes. Por tanto, debe formularse por escrito, indicando el lugar en que se va a realizar el trabajo.

El salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate. Y puede realizarse tanto por tiempo indefinido como tener una duración determinada.

1.5. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Se trata de la interrupción temporal de la prestación laboral, sin que se rompa el vínculo contractual entre empresa y trabajador.

Las causas pueden ser:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Excedencia forzosa.
- Incapacidad temporal.
- Maternidad de la mujer trabajadora, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento pre-adoptivo y permanente de 6 años.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

También señalar, que cuando un contrato temporal haya finalizado, si se sigue trabajando, se convierte el contrato en indefinido. Lo mismo ocurre para aquellos contratos celebrados en fraude de ley.

Indemnizaciones

Cuando el contrato que se finalice sea por trabajo a domicilio, contrato de relevo, sustitución por anticipación de edad de jubilación, contrato a tiempo parcial, obra o servicio, y por circunstancias de la producción, se debe recibir una indemnización de 8 días de salario por año trabajado.

En el caso de la indemnización por despido improcedente, esta es de 45 días por año trabajado. Y en el caso de finalización de un contrato indefinido fomento del empleo, esta será de 33 días por año trabajado.



2. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT's)

2.1. REGULACIÓN

- Ley 14/94.
- RDLG 1/95, Arts. 1 y 43.
- Ley 50/98.
- Ley 29/99.
- RD4/94.
- RDLG 2/95; Disp. Derog. Única.
- RD 216/99.
- Ley 14/00.

2.2. DEFINICIÓN

Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad realizada por personas físicas o jurídicas consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, a trabajadores por ella contratados.

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en la Ley 14/1994.

2.3. TRABAJADOR PUESTO A DISPOSICIÓN

Es el trabajador contratado por una empresa de trabajo temporal para prestar sus servicios en una empresa usuaria.

2.4. CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

Es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección queda sometido aquél.

Las empresas de trabajo temporal que dispongan de autorización administrativa podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados pertenecientes al Espacio Económico Europeo.

2.4.1. ¿Cuándo se puede celebrar?

- Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

- Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción personal.

2.4.2. Forma y duración

El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición. Dichos contratos deberán formalizarse por escrito y registrarse en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración. Las empresas de trabajo temporal no podrán celebrar contratos de formación para ser puestos a disposición de empresas usuarias.

2.4.3. Formación

La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición en la empresa usuaria, posee formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos.

2.4.4. Salarios

Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuan-



tificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición.

La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato.

2.4.5. Derechos sindicales

Los trabajadores tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

2.4.6. Indemnización

Al término del contrato de puesta a disposición el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

2.4.7. A tener en cuenta

Si al finalizar el plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará a todos los efectos vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Será nula toda cláusula del contrato que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

Muy importante

Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

En el contrato laboral deberá constar:

- Duración por la que se celebra.
- Identificación de la empresa usuaria, especificando el número de identificación fiscal y código de cotización a la Seguridad Social.
- Número de autorización administrativa de la empresa de trabajo temporal y vigencia temporal de la autorización.
- Contenido de la prestación laboral.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo.
- Lugar y horario de trabajo.
- Remuneración convenida.

3. LAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS: EL MÓDULO DE FORMACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO (FCT)

3.1. ¿QUÉ SON LAS PRÁCTICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO (FCT)?

Son una parte del curso que un alumno que está matriculado en un centro de Formación Profesional debe realizar para completar su formación y acceder a su título, bien de grado medio (Ciclos formativos de grado medio) o de grado superior (Ciclos formativos de grado superior). Son obligatorios para todo el alumnado de FP.

El objetivo de éstas es formarse en la ocupación que está cursando, en el ámbito de la empresa, poniendo en práctica las competencias que ha adquirido en el centro de formación que es un espacio productivo real. Esta estancia en se hace en coordinación con el centro. Se trata de **formarse y no ocupar un puesto de trabajo**.

3.2. ¿CUÁNDO SE HACE LA FCT?

La estancia en la empresa debe de hacerse una vez que los contenidos y aprendizajes necesarios se hayan completado en el centro de FP, para que se puedan poner en práctica. Sin embargo no es obligatorio ubicar este módulo en un momento concreto de los estudios, aunque sí se debe hacer antes de acabar el curso académico (el último curso del ciclo).

3.3. ¿CUÁNTO DURA LA FCT?

El número de horas del módulo viene determinado en el programa oficial de cada ciclo formativo. Suele oscilar entre 350 y 700 horas (de 10 a 20 semanas). Están incluidas las destinadas a las jornadas en las que los alumnos deben acudir al centro educativo para las acciones tutoriales del profesor-tutor.

3.4. ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES DE LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS?

Las prácticas en la empresa deben hacerse, salvo excepciones autorizadas:

- En horario y período escolar, de septiembre a junio.

- En días laborables, con jornada semanal máxima de 35 y mínima de 25 horas.
- En jornada diaria de entre 5 a 8 horas, como máximo.
- Nunca en horario nocturno ni ocupando puestos de trabajo considerados especialmente penosos y/o peligrosos.
- Supervisadas por la tutoría del centro educativo y un instructor en la empresa.
- En empresas que al menos tengan 5 trabajadores por alumno.
- Ajustándose a un programa previamente pactado entre el centro educativo y la empresa donde figuran las tareas y aprendizaje que el alumno debe realizar, y solo esas.

3.5. ¿QUIÉNES SON LOS RESPONSABLES DE LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS?

En el centro educativo:

- El coordinador del módulo FCT.
- El tutor de FCT del alumno.

En la empresa:

- El instructor, nombrado como tal por la empresa y que figura en el convenio firmado con el centro educativo.

3.6. ¿QUÉ DERECHOS TIENEN LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS?

Durante el periodo que dure el módulo de FCT el alumno, aunque no tiene derecho a recibir una cantidad económica por las prácticas realizadas, tiene derecho a:

- Percibir una ayuda económica para viajes, según marca la ley.
- Ser informado de los riesgos laborales y medidas de prevención para los puestos en los que va a realizar su actividad formativa y recibir la formación necesaria para la prevención de accidentes en estos puestos.
- Que la empresa cumpla la legislación aplicable en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Que la empresa informe a los delegados sindicales de su presencia en la empresa como alumno en prácticas, así como de las condiciones en los que se van a desarrollar éstas.
- Estar cubierto ante cualquier accidente por el seguro escolar obligatorio hasta los 28 años.

- Estar cubierto en cuanto a posibles accidentes cuando se dirija al centro de trabajo (in itinere) tanto por el seguro escolar como por el seguro adicional.
- Desarrollar las actividades formativas en los locales de la empresa.
- Dar por finalizadas las prácticas cuando se den incumplimientos por parte de la empresa, avisando con 15 días de antelación.

3.7. ¿CUÁL ES EL MARCO NORMATIVO DE LA FCT?

En todo el territorio nacional

El marco institucional que permite la planificación, puesta en marcha y evaluación del módulo de FCT, para todo el territorio nacional, está integrado por:

- La LOGSE, artículo 34, punto 2, que incorpora a los estudios de FP la obligatoriedad de un periodo de formación en la empresa.
- El Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo, por el que se establecen las directrices generales sobre los títulos y las enseñanzas mínimas de la FP.
- Cada uno de los Reales Decretos que establecen los diferentes títulos profesionales de los ciclos formativos de FP (capacidades y criterios de evaluación de la FCT).
- La Ley 3/1993, Básica de las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, artículo 2, punto 1, apartado f), que encomienda a estas corporaciones a colaborar con las Administraciones educativas para el desarrollo de las prácticas.
- El Convenio-marco de colaboración entre el Ministerio de Educación y Cultura y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, de abril de 1999, que actualiza y amplía el firmado el 15 de febrero de 1993, así como otros convenios de características similares que las Administraciones educativas puedan suscribir con otras entidades.

Para el ámbito de gestión directa del MEC

- Cada uno de los Reales Decretos que establecen los diferentes currículos de los ciclos formativos (contenidos de la FCT).
- La Orden de 14 de noviembre de 1994, por la que se regula el proceso de evaluación y acreditación académica de los alumnos que cursen Formación Profesional Específica.
- La Resolución de 30 de abril de 1996 (BOE del 17 de mayo) de la Secretaría de Estado de Educación, por la que se regulan algunos aspectos de ordenación académica de la Formación Profesional Específica de grados medio y superior.

- El Real Decreto 777/1998 de 30 de abril (BOE del 8 de mayo), por el que se desarrollan determinados aspectos de la ordenación de la formación profesional en el ámbito del sistema educativo.
- La circular de la DG de Formación Profesional y Promoción Educativa, de 20 de julio de 1998, para el curso académico 1998/1999.
- Los convenios de colaboración firmados entre las diferentes Direcciones Provincias del Ministerio de Educación y las Cámaras de Comercio, dentro de su ámbito de funcionamiento.
- Otros convenios firmados con virtualidad en territorios de cualquier ámbito.

Para el ámbito de las Comunidades Autónomas con gestión transferida

Las Comunidades Autónomas con transferencias educativas tienen cada una de ellas sus propias normas de desarrollo.



4. CONDICIONES DE TRABAJO

4.1. JORNADA LABORAL

4.1.1. Regulación

Art. 42 Constitución Española (CE) y el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Siempre debemos tener en cuenta los convenios colectivos y el tipo de contrato de trabajo.

4.1.2. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de jornada?

La jornada es el tiempo que dedica el trabajador a trabajar. Por regla general la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual.

4.1.3. ¿Qué es tiempo de trabajo efectivo?

- Comprende desde la llegada hasta el abandono del puesto de trabajo. Pero *no es tiempo efectivo* el tiempo de cambiarse de ropa, el tiempo en una Asamblea, la pausa del bocadillo, a no ser que se pacte en el convenio o en el contrato de trabajo.
- **Trabajador menor de 18 años y mayor de 16 años:** cuando su jornada exceda de cuatro horas y media el tiempo de pausa de bocadillo será como mínimo de 30 minutos.
- **Entre jornadas** debe mediar como mínimo 12 horas de descanso.
- **El número de horas diarias de jornada:** no podrá exceder de 9 horas a no ser que se pacte otra cosa, los menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso el tiempo dedicado a la formación, y si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada una de ellos.
- **Si la jornada excede de 6 horas** deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma no inferior a 15 min. Será tiempo de trabajo efectivo siempre que se pacte por convenio colectivo o en contrato de trabajo.
- **Reducción de jornada.** Debemos distinguir dos tipos: a) Por razón de la situación personal del trabajador (Art. 37 ET. b) Por razón de las peculiaridades del sector o trabajo (Art. 23, 24, 25, 29, 30, 31 ET).

4.1.4. Jornada Nocturna

Será la realizada entre las 22:00 h y las 6:00 horas. No podrás exceder de las 8 horas diarias en un periodo de referencia de 15 días.

Sólo podrás hacer horas extraordinarias en los siguientes casos:

- La jornada nocturna tiene un complemento específico determinado en el convenio.
- Para los sectores de actividad que tienen aprobada la ampliación de jornada.
- Para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.
- En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo a turnos por causas no imputables a la empresa.
- Las horas realizadas en período nocturno salvo que lo sea por su propia naturaleza y el salario se haya establecido en función de ello, tendrán una retribución específica de incremento, de acuerdo con lo que se establezca en la negociación colectiva.
- Si eres trabajador nocturno deberás gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de tu trabajo.

4.1.5. Distribución de la jornada

Se puede distribuir de manera distinta entre los días de la semana o entre las semanas del año, siempre que el total no supere el total de horas marcadas por la ley o el convenio. Hay 2 limitaciones:

- No se pueden realizar más de 9 horas/día de trabajo salvo que el convenio o el acuerdo de empresa establezca otra distribución.
- Entre el final de una jornada y el inicio de otra debe haber un descanso mínimo de 12 horas.

Además el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

4.1.6. Descanso semanal

El mínimo semanal, acumulable por periodos de 14 días, será de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o,



en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Para los menores de 18 años será como mínimo de dos días seguidos.

4.1.7. Jornadas de trabajo especiales

Se amplía en:

- Transporte por carretera.
- Porteros, guardas y vigilantes.
- Personal de vuelo y tierra de líneas aéreas.
- Transporte ferroviario.
- Trabajo en el campo.
- Comercio y hostelería.
- Transportes y trabajo en el mar.
- Trabajos en determinadas condiciones específicas:
 - Trabajo a turnos.
 - Trabajos cuya acción pone en marcha y/o cierra el trabajo de los demás.
 - Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.
 - Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas.

Se reduce:

- Trabajo agrícola con gran esfuerzo.
- Trabajo en interior de minas.
- Trabajo en cámaras frigoríficas, etc.
- Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
- Trabajo de construcción y obras públicas.
- Trabajo en cajones de aire comprimido.
- Trabajo en cámaras frigoríficas de congelación.

4.1.8. Horas Extras

Es cada hora de trabajo que superes cuando finalice la duración máxima de la jornada normal. En la nómina ha de aparecer la cantidad pagada por hacerlas.

Tope máximo

No pueden exceder las 80 horas extras anuales. No se computarán para este tope anual las horas extras compensadas con descanso en los 4 meses siguientes a su realización. Otra excepción son las horas extras hechas para prevenir siniestros o accidentes que no se tendrán en cuenta para el cálculo anual.

Carácter voluntario

No te pueden obligar a hacer horas extras, excepto que en el convenio o en el contrato individual se pueda pactar la realización de las mismas. Estarán siempre prohibidas si eres menor de 18 años.

Cómo se pagan

Según el convenio o el contrato individual se pagarán en tiempo de descanso o en dinero, en ningún caso la cuantía será inferior al valor de la hora ordinaria. Si no hay acuerdo explícito en el convenio o en el contrato las horas extras se compensarán con descanso en los 4 meses siguientes a su realización.

Justificante de las horas extras

La empresa debe registrar diaria y semanalmente las horas extras realizadas. Te tendrán que entregar copia del resumen semanal, a ti y a tus representantes en la empresa.

Prohibición de horas extras

No se pueden realizar entre las 22:00-6:00 horas excepto:

- Los sectores citados en las jornadas de trabajo especiales.
- Para prevenir o reparar accidentes u otros daños.
- Cuando existan irregularidades en los cambios de turno y la empresa no haya sido responsable.

Horas extraordinarias por fuerza mayor

Son las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas. Es obligatoria su realización por el trabajador. No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

No se aplica el límite de 80 horas extraordinarias anuales a las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, aunque tendrán que abonarse como horas extraordinarias, siendo obligatoria su realización para el trabajador.



4.1.9. Algunas respuestas a tus dudas

¿Es tiempo de trabajo efectivo el empleado por el trabajador en el desplazamiento de su casa al trabajo o del trabajo a su casa?

Con carácter general no, cabrá no obstante que, por convenio colectivo o por contrato individual, se acuerde su consideración como tiempo de trabajo efectivo.

¿Se considera tiempo de trabajo efectivo el llamado “descanso del bocadillo”?

No debe considerarse, en principio, tiempo de trabajo efectivo y ello aunque pueda ser o no retribuido, salvo que por pacto colectivo o individual se le hubiera dado el carácter de tiempo de trabajo (STC de 21 de Octubre de 1994, Ar/102).

¿Es tiempo de trabajo efectivo el dedicado al cambio de ropa antes o después del trabajo o el aseo posterior al trabajo?

Con carácter general no, dado el tenor literal del Art. 34 del ET. Sin embargo, hay actividades en las que, como consecuencia del manejo de sustancias irritantes, tóxicas o infecciosas, el RDb 664/1997, de 12 de mayo establece que los trabajadores dispondrán, dentro de la jornada laboral, de 10 minutos antes de las comidas y 10 minutos antes de abandonar el puesto para su limpieza personal.

¿Qué otros periodos tienen consideración de tiempo de trabajo efectivo?

Tienen la consideración de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en el contrato de formación, a funciones representativas de los representantes de personal, a registros a iniciativa del empresario o a los reconocimientos médicos.

¿Cabe efectuar mediante pacto individual una distribución irregular de la jornada?

Solamente puede establecerse una distribución irregular de la jornada por convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (Art. 34.2 del ET).

¿Cabrán elevar la jornada ordinaria de trabajo efectivo por encima de las 9 horas diarias por pacto individual? Por pacto individual no es posible proceder a aumentar la jornada ordinaria de trabajo (STSJ 19 de Junio 1995, Ar/2668).

¿Podría establecerse mediante pacto individual o convenio colectivo que en determinados momentos del año no se respetase el periodo mínimo de descanso entre jornada y jornada?

No. En principio, el descanso entre jornada constituye un mínimo de dere-

cho necesario a respetar por la negociación colectiva y la autonomía individual.

Únicamente en los supuestos previstos por el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, cabe que la negociación colectiva pueda establecer un descanso entre jornadas inferior, acumulado el resto a las vacaciones.

¿Podrá ejercitar el derecho a reducción de la jornada laboral por razones de guarda legal cualquiera de los cónyuges?

La ley configura ese derecho como individual de cada trabajador. Por tanto, si ambos cónyuges trabajan lo podrán disfrutar los dos o cualquiera de ellos. La única excepción consiste en que si ambos trabajan para la misma empresa, ésta podría limitar su ejercicio simultáneo si existieran justificadas razones derivadas del funcionamiento de la empresa.

¿Cuál será la duración de la reducción de jornada de guarda legal?

Si se trata de menores de 8 años, hasta que cumplan los 8 años y, de tratarse de un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, hasta la recuperación de éste, al igual que sí se trata de un familiar que no puede valerse por sí mismo.

¿A quién corresponde elegir el horario de reducción de la jornada?

La ley establece claramente que, dentro de su jornada ordinaria, la elección y concreción de la jornada o del permiso corresponde al trabajador.

¿En qué casos se tiene derecho a la reducción de la jornada por cuidado directo de un familiar?

Cuando se trate de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad y que no desempeñe actividad retribuida.

4.2 VACACIONES

4.2.1. Regulación

El Art., 40 CE y en el Art.38 y 58.3 ET.

4.2.2. Mínimo Legal

Todo trabajador tiene derecho a un mínimo de 30 días naturales al año, ampliable por convenio colectivo o por contrato individual.



4.2.3. Aplicación

A todos los trabajadores por cuenta ajena.

4.2.4. Derechos y obligaciones de las partes

En esta materia son nulos los pactos, sean individuales o colectivos, y toda decisión unilateral que suponga la sustitución de las vacaciones por una cantidad de dinero.

- a) Para los trabajadores, el derecho a las vacaciones es irrenunciable e indisponible y no es sustituible por compensación económica.
- b) Para el empresario está obligado a conceder vacaciones, dentro del año. Se prohíbe el descuento de los permisos concedidos durante el año.

4.2.5. Contratación temporal

El derecho a vacaciones se genera cualquiera que sea la duración del contrato. En cuanto a su duración, salvo que el convenio colectivo de aplicación se establezca otra cosa, debe aplicarse estrictamente el criterio de la proporcionalidad según el tiempo trabajado.

4.2.6. Calendario de vacaciones

Se fijará en cada empresa. Debe ser publicado para el conocimiento del personal, al menos dos meses antes del conocimiento de las mismas. Sin embargo, se ha admitido una reducción de dicho plazo a 15 días en el caso de trabajadores fijos-discontinuos dentro de una actividad concreta. Por ejemplo: Extinción de incendios. Este plazo coincide con el previsto para interponer demanda en caso de disconformidad ante la jurisdicción social.

4.2.7. Devengo del derecho

El derecho a vacaciones se genera por cada jornada trabajada. Por tanto, puede disfrutarse proporcionalmente al tiempo, sin esperar el transcurso del año. Sin embargo, no se tiene derecho al tiempo completo de las vacaciones (mínimo de 30 días naturales) mientras no se completen doce meses de servicios efectivos.

4.2.8. Algunas respuestas a tus dudas

¿Quedan incluidos dentro de los treinta días de vacaciones anuales los días de descanso semanal y los días festivos?

La ley habla de treinta días “naturales”, por lo que incluye los días festivos y los de descanso semanal.

¿Qué derecho a vacaciones tendrá el trabajador que aún no hubiera cumplido un año de trabajo efectivo en la empresa en el caso de cierre total del centro de trabajo por la empresa durante treinta días naturales?

La empresa puede emplear a los trabajadores en otras actividades que organizativamente y funcionalmente sean posibles. En caso contrario, dado que el cierre del centro de trabajo es decisión y conveniencia de la empresa, salvo pacto individual o colectivo en contrario, no puede obligarse al trabajador a “recuperar” esos días de vacaciones, que deberán ser abonados por tratarse de una imposibilidad de trabajo imputable al empresario (Art. 30).

¿Qué sucede cuando coinciden las vacaciones y una situación de incapacidad temporal?

Habría que distinguir en función de si la situación de incapacidad temporal fuera anterior al inicio de las vacaciones o se produjera una vez comenzadas éstas.

En el *primer caso*, los tribunales señalan el eventual derecho del trabajador a disfrutar sus vacaciones en otra fecha, “atendiendo a las concretas circunstancias de cada caso” (causa y duración de la baja y posibilidad real de disfrute fuera del periodo colectivo de vacaciones).

En el *segundo caso*, el trabajador pierde su derecho a las vacaciones, no pudiendo exigir nuevos días de descanso, salvo pacto colectivo o individual en otro sentido, argumentándose que se trataría de un caso fortuito que, según el Art. 1105 del Código Civil, debería sufrir el trabajador y no el empresario.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo (parto, adopción o acogimiento), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el período natural a que correspondan.



¿El período anual de vacaciones se entiende de enero a diciembre o desde el último mes en que se disfrutaron?

Salvo convenio o pacto individual al respecto, parece lógico pensar que período anual es el que coincide con el año natural.

¿Qué plazo tiene el trabajador para formular la demanda sobre fijación de fecha de vacaciones?

Hay que distinguir dos situaciones:

- a) Si la fecha de vacaciones está fijada, el plazo será de veinte días hábiles a contar desde que el trabajador tuvo conocimiento de las citadas fechas.
- b) Si la fecha no está fijada, la demanda debe ser presentada, al menos dos meses antes de la fecha en la que el trabajador pretenda su disfrute.

¿Puede alterarse unilateralmente el calendario de vacaciones por el empresario?

No podrá alterarse injustificadamente el calendario de vacaciones previsto, debiendo en tal caso indemnizar al trabajador por los perjuicios probados.

Ante la baja voluntaria de un trabajador que ha disfrutado de vacaciones completas ¿podría deducirse de su liquidación final la parte de dichas vacaciones que no ha generado?

Depende del origen del disfrute. Si éste se debe a decisión del empresario o a la fijación global de vacaciones en la empresa no cabría el descuento. Si el disfrute se debe a iniciativa del trabajador sería posible si se demostrase mala fe.

¿Puede un trabajador con contrato temporal disfrutar en un determinado período —por ejemplo, el verano— de unas vacaciones que aún no ha generado?

Sí, no existe inconveniente, siempre y cuando el número de días de vacaciones no exceda de aquéllos a los que tiene derecho.

Si el trabajador no se incorpora al trabajo, por fuerza mayor a la finalización de sus vacaciones (huelga de compañía aérea o similar) ¿puede reclamarse la recuperación o abono del período no trabajado?

Se trata de ausencias no justificadas desde la perspectiva contractual, por lo que el tiempo no trabajado deberá ser recuperado o no será retribuido, salvo pacto más favorable. No parece, sin embargo, que tales ausencias puedan ser causa de sanción disciplinaria.

¿Es posible establecer por convenio o pacto individual el fraccionamiento de las vacaciones en periodos mínimos de una semana?

El artículo 38 ET, permite el fraccionamiento de las vacaciones en dos o más períodos. El Convenio 132 OIT permite el fraccionamiento de las vacaciones siempre que al menos un período sea de dos semanas ininterrumpidas.

4.3. SALARIO

4.3.1. Regulación

Art. 26-31 ET

4.3.2. Concepto

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

4.3.3. ¿Qué debes tener en cuenta?

- El salario en especie no podrá superar, en ningún caso, el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.
- No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:
 - Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
 - Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
 - Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la **estructura del salario**:
 - El **salario base**, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
 - Los **complementos salariales**, en su caso, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.



- Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.
- Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

4.3.4. Salario mínimo interprofesional

El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- El índice de precios al consumo (IPC).
- La productividad media nacional alcanzada.
- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional (SMI) no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

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

4.3.5. Igualdad de remuneración por razón de sexo

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

4.3.6. Liquidación y pago

- La **liquidación y el pago del salario** se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.
- El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, **anticipos a cuenta del trabajo ya realizado**.

- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un **recibo individual y justificativo del pago** del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.
- La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en **trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos**, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el apartado 2 del artículo 49.
- El **derecho al salario a comisión** nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.
- El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.
- El **interés por mora en el pago** del salario será el 10 por 100 de lo adeudado.
- El salario, así como el **pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social**, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

4.3.7. Imposibilidad de la prestación

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez estuviera vigente el contrato porque el empresario se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

4.3.8. Gratificaciones extraordinarias

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año:

- Con ocasión de las fiestas de Navidad.
- En el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

Se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones. No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.



4.4. MOVILIDAD FUNCIONAL

4.4.1. Regulación

Art. 39 ET.

Convenios colectivos correspondientes.

4.4.2. Concepto

Es el cambio de funciones dentro de un propio grupo profesional o en su defecto entre categorías profesionales equivalentes. Es un elemento de flexibilización de las relaciones laborales.

4.4.3. Variedades de movilidad

Movilidad dentro del grupo profesional o entre categorías equivalentes

Regla general: El empresario es libre de ordenar, sin alegación de causa y sin límite temporal, cambios de funciones “en el seno de la empresa”, siempre que se respete:

- a) La titulación académica o profesional exigida para el desempeño del puesto de trabajo.
- b) La pertenencia al grupo profesional.

Movilidad fuera del grupo o entre categorías no equivalentes

Regla General: El empresario puede ordenar funciones no correspondientes al grupo o categoría equivalente siempre que:

- a) Existan razones técnicas u organizativas para ello.
- b) La modificación dure el tiempo imprescindible.
- c) Cuando tales funciones sean superiores y se prolonguen **más de seis meses durante un año, o más de ocho meses durante dos años** (o se prolongue durante los períodos distintos que pueda fijar la negociación colectiva), esa larga duración jugará atribuyendo al trabajador el derecho a pedir al empresario.
 - El ascenso que corresponda según convenio.
 - La provisión de la vacante correspondiente a su actividad efectiva, de acuerdo con las reglas de ascenso aplicables en la empresa.

- d) El empresario puede ordenar la realización de funciones inferiores excepcionalmente, “por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva”. Esas tareas inferiores deberán limitarse al tiempo imprescindible, y no podrán entrañar disminución alguna de la retribución ordinaria; su realización debe ser además notificada por el empresario a la representación del personal.

4.4.4. Algunas respuestas a tus dudas

¿Es movilidad funcional la variación de las condiciones técnicas de un puesto de trabajo?

La posibilidad del empresario de variar las condiciones técnicas de trabajo no debe ser confundida con la movilidad funcional. Los cambios tecnológicos de un puesto de trabajo no suponen un cambio de funciones sino solo una modificación de la forma de realizarlas. En estos casos el Art. 52 b) del ET prevé, ante la falta de adaptación del trabajador, la extinción del contrato por causas objetivas.

¿Constituye movilidad funcional los cambios de puesto de trabajo entre centros de trabajo de la misma empresa?

Siempre que tales cambios no impliquen cambio de residencia del trabajador deberán ser entendidos como supuestos de movilidad funcional a los que se les debe aplicar el régimen jurídico previsto en el Art. 39 ET.

¿Otorga la permanencia en un puesto de categoría superior durante seis meses en un año u ocho meses en dos, un derecho incondicionado al ascenso?

No necesariamente. Dependerá de la exigencia de normas convencionales sobre ascensos. Si no existen, el trabajador tendrá derecho al ascenso; por el contrario, si existieran condicionarán tal ascenso.

¿Qué efectos tendría la movilidad funcional ascendente de un trabajador por mutuo acuerdo con el empresario que contradiga las normas de ascenso en el empresa pactada en convenio colectivo?

Tal acuerdo de movilidad funcional ascendente sería nulo por contravenir lo dispuesto en un convenio colectivo.

¿Qué debe entenderse por “necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva”?

Aquellas situaciones extraordinarias de la actividad productiva de la empresa, que no habiéndose podido prever en circunstancias normales determinan la necesidad de realización por algún trabajador de funciones inferiores a



las habituales como única forma de solucionar tal situación extraordinaria, siendo en último término, de apreciación judicial dado que se trata de un concepto jurídico.

¿A qué se refiere la ley cuando habla de movilidad funcional extraordinaria?

Probablemente a la movilidad funcional descendente (cambio o funciones inferiores) fuera del grupo profesional o de categoría profesional equivalente de carácter indefinido o permanente, ya sea total o parcial.

¿A qué categoría o grupo profesional habrá que reconducir al trabajador en el caso de movilidad funcional parcial a efectos retributivos?

Se pagarán las retribuciones correspondientes a los grupos o categorías profesionales en proporción al tiempo trabajado en cada uno de ellos. No debe aplicarse el criterio de prevalencia establecido en el Art.22.5 del ET para los supuestos de polivalencia funcional acordada entre las partes.

¿Qué alcance tiene este límite económico?

Ello significa que el salario base y los complementos salariales personales se deben respetar con el cambio de funciones, no así los complementos salariales vinculados al trabajo realizado

4.5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

4.5.1. Regulación

Art. 40 ET

4.5.2. Concepto

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

4.5.3. Algunas cuestiones a tener en cuenta

- La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.
- Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.
- Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.
- El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:
 - a) Diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
 - b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 - c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.



La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se registrá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el ET para los traslados.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

4.6. PERMISOS DE TRABAJO

Previo aviso y justificación posterior a la empresa podrás ausentarte del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- **Matrimonio:** 15 días.
- **Nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad,** 2 días ampliables a 4 si es necesario un desplazamiento fuera de tu ciudad.
- **Traslado de casa:** 1 día.
- **Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.** Lo dispuesto en una norma o convenio.
- **Funciones sindicales:** lo establecido en ley o convenio.
- **Baja maternal:** 16 semanas ampliables a 18 en parto múltiple. Durante este tiempo la trabajadora se encontrará en incapacidad temporal recibiendo las correspondientes prestaciones, que suelen aumentarse por convenio.
- **Lactancia de un hijo menor de 9 meses.** Una hora diaria que podrá dividirse en dos partes o sustituirse por una reducción de 1 hora en la jornada normal. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Da igual que la lactancia sea natural o artificial, teniendo derecho tanto el padre como la madre. Los permisos deben disfrutarse en la fecha que se produzca el motivo, no pudiendo ser trasladados a otras fechas salvo que se pacte lo contrario. El salario debe incluir la totalidad de la cuantía que vengas recibiendo.

Los convenios suelen mejorar estos permisos.



Permisos para exámenes y estudios

El trabajador tendrá derecho a:

- Permisos para hacer exámenes.
- Preferencia para elegir turno de trabajo cuando se realicen estudios para conseguir un título académico o profesional.

4.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

4.7.1. Permisos retribuidos

Previo aviso y justificación posterior a la empresa podrás ausentarte del trabajo, con derecho a remuneración y subsistencia tanto del alta en la Seguridad Social como de la obligación a cotizar, por motivos familiares y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio: 15 días naturales
- Nacimiento de hijo: 2 días naturales, ampliable a 4 días cuando el trabajo necesita hacer un desplazamiento.
- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización de parientes: 2 días naturales.
- Traslado de domicilio: 1 día por traslado del domicilio habitual.
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Por el tiempo indispensable, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Neonatos hospitalizados: 1 hora de ausencia diaria del trabajo mientras permanezca hospitalizado. Los beneficiarios pueden ser tanto el padre como la madre.
- Lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas con la misma finalidad. La madre trabajadora puede transmitir su derecho al padre.

4.7.2. Reducciones de jornada

Tienes derecho a una reducción de jornada, sin pérdida de retribución durante la época de lactancia de los hijos o durante etapas de hospitalización. Si además necesitas de más tiempo del establecido por estos motivos, se puede solicitar una mayor reducción de jornada proporcional de la retribución. Por lo tanto, las circunstancias en las que tienes derecho a reducir tu jornada y los tiempos de disfrute son las siguientes:

- Atención de neonatos hospitalizados: Hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de salario. Los beneficiarios pueden ser tanto el padre como la madre.
- Por lactancia: 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada en media hora.
- Por guarda legal de un menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida: Al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la jornada de trabajo.
- Por cuidado de familiares.

4.7.3. Suspensión del contrato de trabajo

Se refiere a aquellas circunstancias en la que quedas exonerado de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, pero con reserva del puesto de trabajo. Son las siguientes:

- *La incapacidad temporal*: Aquellos casos en los que el embarazo de la trabajadora puede dificultar o impedir el normal desarrollo de su actividad laboral, siendo necesario que el servicio médico certifique que el embarazo le impide cumplir con sus obligaciones profesionales. Se mantendrá así hasta que pase a la suspensión por maternidad.
- *El riesgo durante el embarazo*: Aquellos casos en los que la trabajadora podría desempeñar su tarea pero poniendo en riesgo su salud o la del feto y no es posible llevar a cabo un cambio de puesto de trabajo o de función.
- *El riesgo durante la lactancia* de un menor de nueve meses. En los mismos términos y condiciones que el riesgo durante el embarazo.
- *Suspensión por maternidad antes del parto*: Aquellos casos en los que el permiso por alumbramiento puede adelantarse en su disfrute respecto a la fecha prevista, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al alumbramiento.
- *Suspensión por maternidad*: 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida. En casos de parto múltiple, es ampliable dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Para los supuestos de hijo discapacitado es ampliable a dos semanas, pudiendo hacer uso de la misma, indistintamente, el padre o la madre. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso de paternidad.
- *Suspensión por paternidad*: 8 días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se trata de un de-



recho individual y exclusivo del padre, que reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. El padre podrá ejercer este derecho durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Este permiso podrá ser disfrutado en régimen de jornada completa o en régimen del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

- *Maternidad /Paternidad a tiempo parcial:* A parte de las condiciones especificadas en el supuesto anterior, el tiempo durante el cual se haga uso de este permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada prestada. Asimismo durante este periodo no se realizaran horas extras estructurales o no y esta modalidad no es compatible con el permiso de lactancia, con las reducciones de jornada por guarda legal de menores y por hospitalización de neonatos y con las excedencias por cuidado de familiares.
- *La adopción y/o el acogimiento (permanente o preadoptivo) de menores hasta seis años y de menores de 18 años y menores de 6 años cuando de trate de discapacitados o tengan especiales dificultades de inserción social y familiar:* 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en los supuestos de acogimiento o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En los casos de adopción internacional, se permite que hasta 4 semanas se disfruten antes de la resolución mediante la cual se constituye la misma

4.7.4. Excedencias por motivos familiares

Suponen la suspensión de contrato de trabajo sin derecho a remuneración en las siguientes circunstancias y por determinados tiempos:

- *Por cuidado de hijos biológicos:* 3 años como máximo. Sus efectos son que durante el primer año tienes derecho a la reserva de tu puesto de trabajo y se considera como periodo de cotización efectiva. Sin embargo, el tiempo restante tienes derecho a reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- *Por cuidado de adoptados y/o acogidos:* 3 años como máximo desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.
- *Por cuidado de familiares hasta segundo grado:* Una duración no superior a dos años.

4.7.5. Otras medidas de protección a la familia

- **Protección frente al despido.**
 - Despidos nulos en los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad o riesgo durante el embarazo; en los casos de trabajadoras embarazadas, incluso durante el periodo de prueba. Durante los períodos de disfrute de permisos familiares o reducciones de jornada o en situación de excedencia por cuidado de familiares.
 - Faltas de asistencia al trabajo. No pueden considerarse ausencias injustificadas y por lo tanto, susceptibles de ser causa de despido, las debidas a supuestos de maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el mismo, parto o lactancia.

- **Protección frente a la movilidad geográfica:** Si por el traslado a instancias del empresario uno de los cónyuges ha de cambiar de residencia, el otro, si trabaja en la misma empresa, tendrá derecho a ser trasladado a la misma localidad, si hubiere puesto de trabajo en ella.

- **Protección de seguridad social** en las siguientes modalidades:
 - Prestación de riesgo durante el embarazo.
 - Prestación de maternidad/paternidad.
 - Prestaciones por muerte y supervivencia.

5. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

5.1. PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO

La situación de desempleo se produce:

- De forma **total**, cuando se cesa con carácter definitivo en el puesto de trabajo que estabas desarrollando, con la consecuente pérdida de tu salario.
- De manera **parcial**, cuando la jornada se reduce en más de una parte, al igual que el salario.

La prestación por desempleo es una prestación económica que se obtiene cuando queriendo y pudiendo trabajar se pierda su empleo o se reduzca la jornada de trabajo, y además se cumplan una serie de características:

- Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social en un régimen que contemple la contingencia por desempleo.
- Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada.
- Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, y suscribir un compromiso de actividad.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de doce meses dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- No haber cumplido la edad de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera derecho a ella por falta de cotización o se trate de supuestos de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada autorizados por expediente de regulación de empleo.

5.1.1. Duración de la prestación

La duración de la prestación está en función del tiempo cotizado, en regímenes de la Seguridad Social que contemplen esta contingencia en función de la siguiente tabla:

PERÍODO DE COTIZACIÓN EN LOS 6 ÚLTIMOS AÑOS	DURACIÓN DE LA 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 días	720 días

5.1.2. Cuantía de la prestación

La cuantía de la prestación se calcula sobre la base reguladora que tenga el trabajador. Dicha base es el promedio de las bases de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, sin incluir las horas extraordinarias, durante los últimos 180 días anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Durante los 180 primeros días, se recibirá un 70% de la base reguladora. Y a partir del día 181, el 60% de dicha base reguladora.

Estos importes no podrán ser ni superiores ni inferiores al tope máximo y mínimo establecidos.

También, se da la posibilidad de recibir el importe de forma total o parcial en un pago único, en el caso de aplicarse la medida de fomento de empleo para los autónomos.

5.1.3. Reanudación de la prestación

En caso de suspensión de la prestación, el trabajador debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina de Empleo que le corresponda al finalizar la causa que determinó la suspensión, con la excepción de la suspensión por sanción, y siempre que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.

La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por desempleo por el período que le quedara pendiente y con la base reguladora y porcentaje que le correspondiera al desempleado en el momento de la suspensión.

5.1.4. Derecho de opción

Cuando el derecho a la prestación desaparezca al volver a trabajar por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, y se reconozca una nueva prestación por desempleo sin haber agotado la prestación anterior, el trabajador podrá optar, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba o cobrar la prestación generada de las nuevas cotizaciones.

En caso de optar por la prestación anterior, las cotizaciones de la nueva prestación por la que no se ha optado, no podrán computarse para un derecho posterior.

5.2. PRESTACIONES POR MATERNIDAD/PATERNIDAD

La ley protege tanto la maternidad/paternidad, propiamente dicha, como la adopción y el acogimiento, tanto el permanente como el pre-adoptivo.

5.2.1. Personas beneficiarias

Son todos los trabajadores por cuenta ajena que acrediten un mínimo de 180 días de cotización, dentro de los 5 años anteriores a la fecha de parto, o de la decisión administrativa o judicial en caso de acogimiento o adopción. Y además, estén afiliados, en alta o en situación de asimilada al alta.

En caso de parto, si la madre trabajadora no reúne dicho periodo de cotización, el padre podrá recibir el subsidio durante la totalidad del permiso que corresponde, descontando un periodo de seis semanas.

5.2.2. Cuantía de la prestación

El 100% de la base reguladora correspondiente. En caso de parto múltiple y adopción o acogimiento de más de un menor, de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo, durante las 6 semanas posteriores al parto o a la resolución de acogimiento o adopción.

El riesgo durante el embarazo también es una situación protegida e implica una suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que la mujer trabajadora embarazada deba cambiar de puesto de trabajo, por influir este negativamente en su salud o en la del feto.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 75% del la base reguladora. Base igual que para la incapacidad temporal por contingencias comunes.

5.2.3. Principales medidas por maternidad/paternidad para evitar penalizaciones a efectos de cotizaciones y prestaciones de seguridad social

- En el caso de reducción de jornada, ésta no se tendrá en cuenta para calcular la base reguladora de la prestación por desempleo, que se hará sobre la jornada total.
- Si finaliza el contrato durante el permiso de maternidad/paternidad, se continúa percibiendo la prestación y se mantiene la cotización a la Seguridad Social.
- Cuando la baja de maternidad/paternidad coincida con el desempleo, éste se interrumpe para percibir la prestación por maternidad/paternidad y se reanuda posteriormente.
- Se reconoce la prestación por riesgo durante la lactancia natural hasta los 9 meses.
- El período de excedencia por cuidado de familiares en el que la Seguridad Social cotiza pasa a ser de dos años.
- A efectos de las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, si no se cotizó por las 16 semanas de maternidad, se computarán ciento doce días por el primer hijo y catorce días más a partir del segundo.
- Cuando no se tengan cotizaciones suficientes para acceder a la prestación por maternidad, se reconoce un subsidio no contributivo por maternidad de cuarenta y dos días naturales en igual cuantía que el subsidio por desempleo.

5.3. PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Surge cuando se padece una enfermedad común o profesional, accidente, sea o no de trabajo, que impide el trabajo, y se precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

5.3.1. Duración del subsidio

Por situaciones debidas a enfermedad, tanto común como profesional, y a

accidente, sea o no de trabajo, la duración máxima será de 12 meses, prorrogables a otros 6, cuando se espere el alta.

Para que una vez alcanzados los doce meses, pueda prorrogarse la prestación, será necesario que el parte de confirmación de la baja vaya acompañado de un informe médico.

Los períodos de observación por enfermedad profesional tendrán una duración máxima de 6 meses, prorrogables por otros 6 cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

Cuando se extinga la situación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo establecido de 18 meses, la inspección sanitaria formulará el alta médica por curación o alta médica por agotamiento de la incapacidad temporal.

La incapacidad permanente surge tras haberse extinguido la incapacidad temporal de la que deriva, bien por agotamiento del plazo máximo de duración de ésta, bien por ser dado de alta médica con propuesta de incapacidad permanente.

5.3.2. Cuantía del subsidio

Está en función de la base reguladora y del origen de la incapacidad, pero como norma general se atenderá a lo siguiente:

- En caso de enfermedad común o accidente no laboral la cuantía será del 60% de la base reguladora, entre el cuarto y el vigésimo día, y del 75% a partir del vigésimo primero.
- En caso de enfermedad profesional y accidente de trabajo: el 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja.

5.3.3. Grados de incapacidad

El grado de incapacidad que se puede padecer, dependerá de las patologías y afecciones sufridas por los trabajadores, siempre que reduzcan o anulen su capacidad laboral. Los diversos grados son:

a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual

Se trata de la incapacidad que, sin ser total, ocasiona al trabajador una disminución superior al 33% del rendimiento normal para su profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. Además, la prestación es compatible con el desarrollo de cualquier tipo de actividad laboral.

Requisitos para acceder a la prestación:

Estar afiliado, en alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta.

Si, además, la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común: Se deben tener cotizados 1.800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la extinción de la Incapacidad Temporal de la que se derive, computándose por entero los 18 meses de duración máxima.

Para los trabajadores jóvenes, menores de 21 años, en la fecha de su baja por enfermedad el período de cotización se obtiene de la suma de dos cantidades: la mitad de los días transcurridos entre los 16 años de edad del trabajador y la iniciación del proceso de Incapacidad Temporal; más todo el período, agotado o no, de la Incapacidad Temporal.

Y no se exige cotización si la incapacidad permanente fuera por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional.

Cuantía

La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía es igual a 24 mensualidades de la base reguladora con la que se calculó la Incapacidad Temporal de la que esta se deriva.

b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual

Es un grado de incapacidad que inhabilita para la realización de todas o de las fundamentales tareas de una profesión, pero que no impide dedicarse a otra distinta.

Requisitos

Estar afiliado y en alta o situación de asimilada al alta. Y además:

Si el trabajador tiene menos de 26 años, la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 16 años y la fecha del hecho causante de la prestación.

Si el trabajador tiene cumplidos 26 años, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 20 años y la del hecho causante de la prestación, con un mínimo, de 5 años. Las fracciones de edad del beneficiario en la fecha del hecho causante que sean inferiores a medio año, no se tendrán en cuenta, y las que sean superiores a seis meses se considerarán equivalentes a medio año, excepto en el caso de beneficiarios con edades comprendidas entre los 16 y los 16 años y medio.

En el caso de incapacidad permanente por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional no se exige período de cotización.

Cuantía

La cuantía es igual al 55% de la base reguladora, aunque se puede aumentar en un 20% más para los mayores de 55 años, cuando se presume la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual.

Además, esta pensión puede ser sustituida excepcionalmente, por una indemnización a tanto alzado, si se solicita en los tres años siguientes al reconocimiento del derecho, siempre que se cumpla el ser menor de 60 años, no se de una modificación de la incapacidad.

Al cumplir los 60 años, el beneficiario pasará a percibir la pensión reconocida inicialmente.

c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo

Es aquel grado de incapacidad que inhabilita por completo al trabajador para todo tipo de trabajos.

Requisitos

Si el trabajador está en alta o en alta asimilada: Cuando la incapacidad permanente derive de enfermedad común, se exige el mismo período de cotización que para la incapacidad permanente total

Y cuando la incapacidad permanente derive de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional, no se exige período de cotización

Si el trabajador no está en alta ni en alta asimilada: Se debe tener cotizados 15 años, de los cuales, al menos la quinta parte, debe estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante, en caso de incapacidad permanente derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Cuantía

Esta consiste en una pensión, cuya cuantía es igual al 100% de la base reguladora.

d) Gran invalidez

La situación de un trabajador afectado de incapacidad permanente que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para llevar a cabo los actos más esenciales de la vida. Exigiéndose los mismos requisitos que para la incapacidad permanente absoluta.

Cuantía

Consiste en una pensión, cuya cuantía es igual al 100% de la base reguladora, incrementado en un 50% destinado a la persona que le atiende. Este incremento puede sustituirse por alojamiento y cuidado, en régimen de internado en una institución asistencial pública, financiada por la Seguridad Social.



6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

6.1. DEFINICIONES

La definición de riesgo laboral aparece en el artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que define el término como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”.

El concepto de riesgo laboral menciona la palabra “posibilidad”, es decir, que bajo determinadas circunstancias, una persona tiene la probabilidad de llegar a sufrir un daño profesional. Un claro ejemplo puede ser el del trabajador que realiza su tarea sobre un suelo mojado, pues este, tiene la posibilidad de resbalarse y sufrir una caída.

Así, podemos definir peligro como el conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución de la salud de los trabajadores.

6.2. RIESGOS EN EL TRABAJO

El trabajador se ve rodeado de una serie de riesgos que si no se conocen o no están estudiados y evaluados, pueden desencadenar una alteración a la salud; propiciada por un accidente de trabajo, una enfermedad profesional, o una enfermedad común derivada de las condiciones de trabajo.

Todos los trabajadores, sin excepción, estamos en mayor o menor medida expuestos a los riesgos. La forma de evitarlos es actuando sobre los mismos. Para ello, debemos conocer cuales son los diferentes tipos de riesgos que nos podemos encontrar en los lugares de trabajo, para después hacerlos frente con la implantación de medidas preventivas.

Los riesgos en el trabajo pueden ser de diversos tipos:

- **Riesgos físicos:** Su origen está en los distintos elementos del entorno de los lugares de trabajo. La humedad, el calor, el frío, el ruido, etc. pueden producir daños a los trabajadores.
- **Riesgos químicos:** Son aquellos cuyo origen está en la presencia y manipulación de agentes químicos, los cuales pueden producir alergias, asfixias, etc.
- **Riesgos mecánicos:** Son los que se producen por el uso de máquinas, útiles, o herramientas, produciendo cortes, quemaduras, golpes, etc.
- **Riesgo de altura:** Se da cuando las personas trabajan en zonas altas, galerías o pozos profundos

- **Riesgos por gas:** Se dan cuando las personas trabajan manipulando gases o cerca de fuentes de gas.
- **Riesgo de origen eléctrico:** Se produce cuando las personas trabajan con máquinas o aparatos eléctricos.
- **Riesgo de incendio:** Se produce al trabajar en ambientes con materiales y elementos inflamables.
- **Riesgos de elevación:** Aparece al trabajar con equipos de elevación o transporte.
- **Riesgos de carácter psicológico:** Es todo aquel que se produce por exceso de trabajo, un clima social negativo, etc., pudiendo provocar una depresión, fatiga profesional, etc.
- **Riesgos biológicos:** Se pueden dar cuando se trabaja con agentes infecciosos.

Una vez que se han identificado los riesgos, el paso siguiente es proceder a su evaluación. Evaluar quiere decir estimar en lo posible la gravedad potencial de los riesgos para poder implantar las medidas preventivas más adecuadas.

A la hora de evaluar los riesgos debemos tener en cuenta dos factores por un lado, la probabilidad de que ocurra un hecho, y por otro, la gravedad que puede tener sobre una persona.

La Gravedad Potencial, se define como el resultado de la probabilidad de ocurrencia del daño, por la severidad del mismo. A su vez, la probabilidad de que un riesgo aparezca es igual al nivel de deficiencias o concentración de agentes dañinos que existan en el entorno de trabajo, más el tiempo de exposición de la persona a esas deficiencias

Por ejemplo: Ante un escape de gas un empleado permanece en la sala de trabajo sin moverse. En este caso, la deficiencia, —el escape de gas—, unida a la exposición de la persona —que al no ser consciente del escape de gas no abandona la habitación—, incrementan la probabilidad de un riesgo que, además, y por la severidad del daño, es altamente grave y peligroso.

Así pues, cuanto mayor sea el grado de concentración de ese factor y mayor sea la exposición, más alta será la probabilidad de que esa persona adquiera una enfermedad profesional, o se produzca un accidente.

Las dosis límites y los límites de exposición se deberán establecer para un tipo medio de persona sana, sin descuidar las sensibilidades que cada individuo particular pueda tener.



Por tanto, la acción preventiva deberá encaminarse, principalmente, a la reducción de la probabilidad de ocurrencia de los riesgos laborales.

Así, es conveniente conocer qué factores de riesgo existen, las dosis en las que se presentan y qué exposiciones son peligrosas para las personas con el fin de eliminarlos o reducirlos en lo posible.

6.3. MEDIDAS PREVENTIVAS

Un empleado para protegerse adecuadamente de los riesgos laborales, lógicamente tiene que conocer esos riesgos, pero también, las medidas preventivas para evitarlos.

Todos los trabajadores, sin excepción, estamos en mayor o menor medida expuestos a los riesgos. La forma de evitarlos es actuando sobre los mismos, Existen muchas medidas preventivas que se pueden tomar, como sería muy complejo citarlas todas, os ofrecemos las más destacadas para los distintos tipos de riesgos, enumerados anteriormente.

Riesgos físicos: Hay distintos tipos de riesgos, pero por señalar uno de los más comunes, comentaremos como prevenir los efectos del ruido, esto sólo puede lograrse mediante medidas preventivas que actúen sobre el foco de emisión sonoro y reduciendo el nivel que llega al oído, pero si esto no es posible siempre puedes recurrir a la utilización de equipos de seguridad personal como son los tapones o las orejeras, si vas a realizar un trabajo sometido a altos niveles de ruido.

Riesgos mecánicos: Se previenen teniendo en cuenta la seguridad del producto, por lo que el equipo ha de estar con la etiqueta de la CE y cumpliendo unos requisitos que garanticen seguridad; siguiendo las instrucciones del fabricante en cuanto a su instalación y mantenimiento con personal especializado; y por último, siguiendo las instrucciones del manual de utilización.

Riesgo de origen eléctrico: Entre las medidas preventivas que se deben tomar destacan por un lado, asegurarse de que los equipos e instalaciones con los que se trabaja están en buen estado y en caso de anomalía (como por ejemplo cables pelados, humo, o chispas) llamar a un electricista, y por otro, el respeto a las normas de uso de los aparatos eléctricos y el uso de aislantes que protejan el cuerpo, como por ejemplo guantes. Por último, mencionar que trabajar sobre un suelo seco y no mojado, reduce este tipo de riesgo.

Riesgo de incendio: Las normas de prevención de un incendio nos indican una serie de preceptos básicos a tener en cuenta, tales como:

- Sustituir los productos combustibles por otros menos combustibles.
- Ventilar los locales para evitar la concentración de vapores.
- Mantener los combustibles en lugares frescos y lejos de los focos de calor, recubriendo, también, cualquier tipo de combustible.
- Procediendo a la señalización de almacenes, envases, que adviertan sobre el riesgo de incendio.
- Y muy importante, es que la empresa tenga un plan de emergencia y de evacuación, en el que se prevean una serie de vías de evacuación suficientes y adecuadas que permitan realizar una evacuación del personal en el menor tiempo posible.

Riesgos químicos y biológicos: Para reducir este tipo de riesgos, podemos actuar en tres direcciones, por un lado sobre el foco contaminante: sustituyendo productos, cambiando el proceso productivo, o encerrando el proceso; por otro lado, podemos actuar sobre el medio con una limpieza del puesto de trabajo y con ventilación por dilución, y por último, actuando sobre el trabajador, dándole formación, rotando los puestos de trabajo, aislando al empleado de la exposición y usando equipos de protección adecuados.

Riesgos de elevación: Lo recomendable, para este riesgo es utilizar los equipos adecuados, respetar la capacidad de la carga, circular lentamente y respetando las normas y limitar la velocidad, así como, realizar las labores de mantenimiento acordes a las indicaciones del fabricante y formar al personal sobre el manejo de las máquinas.

Riesgo de altura: Puede generarse tanto por trabajar con escaleras como con andamios. En el primer caso, no se deben poner las escaleras en zonas de paso, su apoyo debe ser sobre superficies sólidas, debiéndose, además, colocar materiales antideslizantes, ni poner la parte superior de la escalera sobre materiales que puedan ceder o romperse, por supuesto cuidado al subir o bajar de las escaleras, siempre mirando a cada paso. En los andamios, hay que comprobar su seguridad, mantenerlos limpios y no sobrecargarlos.

Riesgos de carácter psicológico: Existen muchos tipos de riesgos de esta naturaleza, pero entre ellos podemos destacar el estrés, derivado de un ritmo de trabajo elevado. Para su prevención, se recomienda, si no fuera posible cambiar de tarea o de horario de trabajo, unos ejercicios que consisten en la realización de ligeros movimientos para relajar la musculatura del cuello, espalda y brazos. E idealmente, realizar pausas cortas de unos 10 minutos cada hora y media en al trabajo.



Pero además, existen muchas más medidas preventivas, que se pueden aplicar y que son el resultado de la implantación de una cultura preventiva en las empresas.

Entre las actitudes preventivas que los propios trabajadores podemos tomar, destacan:

- No subestimar ni ignorar la probabilidad de que ocurra un accidente. Ni siquiera cuando existan pocos riesgos.
- Nunca se debe asumir un riesgo, aunque sea leve, para lograr beneficios en el trabajo, por ejemplo, no usar un equipo de protección para tardar menos tiempo en realizar un trabajo, o por comodidad.
- Se debe evitar el exceso de confianza y jamás se debe permitir que nadie se ponga a prueba por afán de notoriedad, por frustración, etc.
- No debe primar la seguridad individual sobre la colectiva.
- Intentar eliminar los riesgos, y si ello no es posible, tratar de reducirlos al máximo con unas medidas de protección adecuadas.

Si se impone una conducta preventiva, se invierte en la salud de los trabajadores, además de mejorarse las condiciones de trabajo. Con lo que todos ganan, la empresa, por un lado, mejorará su producción, con lo que aumentarán sus beneficios, y los empleados y los trabajadores en sus condiciones de trabajo, productividad, y en su salud, en definitiva.

Al final de todo el proceso será necesario realizar un proceso de formación y gestión en la prevención de riesgos laborales.

Debido al carácter preventivo que debe tener la formación de los trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) recoge, en su artículo 19, la obligación que tiene el empresario de garantizar que cada uno de los trabajadores reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos y seguridad laboral.

Además, la LPRL establece una serie de derechos y obligaciones, tanto para empresarios como para trabajadores que es necesario conocer. Principalmente, el empresario debe poner todas las medidas a su alcance para que no se produzca ningún riesgo en el trabajo. Mientras que la responsabilidad de los empleados es cumplir con todas aquellas instrucciones necesarias para evitar los siniestros.

6.4. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

El empresario adoptará las medidas de prevención necesarias para todos los trabajadores, atendiendo a lo siguiente:

Protección frente a los riesgos. Es un deber para el empresario dar protección a los trabajadores ante los riesgos laborales. Por esta responsabilidad, el empresario tiene que realizar una prevención permanente y específica de los riesgos laborales existentes.

Implantar la acción preventiva. Constituye también un deber tanto para el empresario, como para la persona asignada por él. La acción preventiva se realizará de acuerdo a lo siguiente:

- Evitando los riesgos.
- Evaluando los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatiendo los riesgos desde el origen.
- Adaptando el trabajo a la persona, con el objetivo de reducir los efectos en la salud.
- Teniendo en cuenta la evolución de los riesgos actuales, así como, los posibles riesgos nuevos.
- Sustituyendo lo peligroso por lo que carece de peligro.
- Planificando la prevención.
- Adoptando todas aquellas medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Poner medidas de protección individual, cuando no sea posible reducir ni evitar los riesgos, es obligación del empresario proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual.

El empresario tiene la obligación de adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban información sobre:

- Los riesgos para la salud. Especialmente, de los riesgos graves e inminentes.
- Las medidas de protección y prevención de los riesgos existentes.
- Las medidas de emergencia.

Facilitar la consulta y participación de los trabajadores. El empresario deberá consultar a los trabajadores y facilitar su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

6.5. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

A los trabajadores les corresponde velar en el trabajo, tanto por su propia seguridad como por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad, de acuerdo con su formación y con las instrucciones del empresario.



Concretamente, los trabajadores deberán:

- Usar correctamente los aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, etc. y cualquier utensilio del trabajo.
- Hacer uso de los equipos de protección (EPI's) de forma correcta.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad en los lugares de trabajo.
- Alertar a los compañeros, e informar a su superior directo, y a los trabajadores designados para realizar tareas de prevención, o en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad en caso de riesgos graves e inminentes, interrumpiendo la actividad si esta constituyera un peligro para los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su funcionamiento y riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Pero además de deberes, los trabajadores tienen derechos muy importantes en materia de prevención laboral, que el empresario debe hacer que se respeten, garantizando de esa forma que los empleados trabajen en un entorno seguro y saludable. Entre esos derechos destacan:

- Ser informado en materia de prevención de riesgos laborales; y concretamente, sobre aquellas medidas preventivas, que estén relacionadas con su puesto de trabajo y de las medidas de emergencia a adoptar en caso de necesidad.
- Ser formado y recibir formación, tanto sobre la prevención de riesgos en su puesto de trabajo, como de las medidas preventivas que se tiene que adoptar en la empresa.
- Utilizar los medios y equipos de protección adecuados y debidamente protegidos, para prevenir los riesgos.
- Participar en aquellas cuestiones en materia de prevención de riesgos. Lo que implica el derecho de cooperar con el empresario para garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Poder interrumpir la actividad en caso de riesgo grave o inminente, ya que la seguridad colectiva debe estar por encima de la individual.

- Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud laborales.
- La protección de la maternidad y de los menores.
- La protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Que se le faciliten medios de protección personal adecuados a la tarea y a los riesgos que comporta.
- El derecho a la vigilancia de su salud, con la realización de reconocimientos médicos periódicos.

Y por último, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

7. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

7.1. ¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO?

Se entiende por Accidente de Trabajo “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. (Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social de 20 de junio de 1994). La normativa española amplía la calificación de Accidente de Trabajo a las siguientes situaciones:

- Cuando el accidente ocurre al ir o al volver del trabajo (accidente in itinere).
- A los ocurridos en el desempeño de sus funciones de los cargos electos sindicales.
- A los ocurridos en el desempeño de tareas encomendadas por el empresario.
- Cuando ocurran en acciones de salvamento siempre que tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad al accidente que se agraven como consecuencia del mismo.

La Ley establece que no es necesario desarrollar ningún procedimiento para demostrar específicamente el origen del accidente, siempre que éste ocurra en el marco de la relación laboral. “Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo de trabajo y en el lugar del trabajo”.

7.2. ¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES?

La Organización Mundial de la Salud define las enfermedades profesionales como “aquellas producidas a consecuencia del trabajo, que en general obedecen a la habitualidad y constancia de algunos agentes etiológicos presentes en el ambiente laboral y provocan alguna alteración en los trabajadores, tienen como requisito ser consideradas como tales en las legislaciones respectivas de los distintos países”.

También el concepto de Enfermedad Profesional se recoge en el artículo 116 de nuestra Ley de Seguridad Social, en el que se dispone que se entenderá por tal “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y siempre que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada

enfermedad profesional, en los mismos términos para los trabajadores del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia”.

Así pues, Enfermedad Profesional es toda aquella enfermedad contraída a causa del trabajo por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro de Enfermedades Profesionales.

7.3. ENFERMEDADES QUE MÁS AFECTAN A LOS JÓVENES

Debido en algunas ocasiones a la falta de formación, experiencia u otras circunstancias, hay una serie de enfermedades profesionales que suelen darse más entre los jóvenes trabajadores. Entre todas las existentes vamos a resaltar las principales según diversos estudios realizados en Europa y España por la Agencia Europea para la Salud en el Trabajo, y por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ministerio de Asuntos Sociales).

7.3.1. Trastornos músculo-esqueléticos

Las enfermedades osteomusculares son el tipo de enfermedad profesional que más afecta a los jóvenes trabajadores, dado que un tercio de los accidentes y nueve de cada diez enfermedades profesionales se relacionan con trastornos músculo-esqueléticos.

Los trastornos músculo-esqueléticos constituyen el problema de salud más frecuente relacionado con el trabajo. Casi nueve de cada diez enfermedades profesionales declaradas comportan dicha enfermedad. Éstos engloban un amplio abanico de afecciones, entre las que destacan los dolores y lesiones de espalda y de las extremidades superiores, denominadas “lesiones por esfuerzos repetitivos”.

Los factores de riesgo se producen por la ejecución de tareas tales como:

- Movimientos repetitivos.
- Cargas elevadas de trabajo.
- Posturas forzadas.
- Movimientos incómodos.
- Ausencia de tiempos de reposo adecuados.

Son una multiplicidad de factores los que inciden en ellas, como por ejemplo la realización de tareas marcadas por el ritmo de la máquina, trabajar con plazos ajustados de tiempo, la escasa formación del trabajador en la correcta manipulación de cargas, etc. Todo esto se traduce en una mayor incidencia que hace que se agraven este tipo de enfermedades profesionales.

Por lo tanto, se trata de un problema cada vez más extendido entre los jóvenes y que afecta de manera especial a trabajadores de la construcción, servicios, transportes, educación, asistencia sanitaria, hostelería y restauración, en definitiva, ramas de actividad en la que están empleados muchos jóvenes.

7.3.2. Estrés laboral

El estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales (depresión, ansiedad, apatía), cognitivas (falta de concentración), de comportamiento y fisiológicas como consecuencia de características de la organización o entorno del trabajo.

Sin embargo, no viene recogido en la lista de Enfermedades Profesionales del Real Decreto, dado que este no recoge las patologías de origen psico-social debido a la complejidad de la definición de trastorno psico-social, la forma de distinguirlo es identificando el problema, para que pueda reconocerse como enfermedad profesional.

También hay que tener en cuenta las definiciones que dan la Agencia Europea de la Salud y Seguridad en el Trabajo y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La primera define a los riesgos psico-sociales como “todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 4, 15.1.d y 15.1.g habla de cualquier “posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y cualquier otro factor ambiental del trabajo”.

Tal y como señalan las definiciones, es evidente que la elaboración de una lista de agentes causantes de los riesgos psico-sociales resulta muy compleja. Complejidad que es asumida por el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral (8 de octubre de 2004), donde se señala que no se pretende suministrar una lista detallada de indicadores de estrés potencial. Así, que para determinarlo, hay que basarse en las definiciones con las que contamos.

También es importante saber que el estrés puede llegar a derivar en la aparición de numerosas enfermedades que afectan a otros órganos, ocasionando afecciones cardiovasculares, digestivas, respiratorias, neurológicas o incluso cáncer.

Aunque afecta al sujeto que lo padece, dado que éste se encuentra inmerso en un entorno familiar y social, también puede repercutir negativamente en los que le rodean. Las consecuencias del estrés en el entorno laboral pueden

afectar a la productividad, y lo que es más importante, a la existencia de mayores posibilidades de accidentes laborales.

7.3.3. Ruido

Son muchos los trabajadores que tienen problemas en sus oídos como consecuencia del ruido. La capacidad auditiva se puede ir perdiendo progresivamente, por lo que es importante detectar el problema a tiempo.

El ruido no sólo puede producir daños al oído, también puede causarlos a la cabeza, provocando un zumbido permanente. El exceso de ruido puede causar cansancio y nerviosismo, así como ocasionar un aumento en la presión o disminuir la actividad de los órganos digestivos y acelerar el metabolismo y el ritmo respiratorio, provocando incluso trastornos del sueño o fatiga psíquica. Todos estos trastornos disminuyen la capacidad de alerta y pueden llegar a causar un accidente laboral.

El nivel de ruido se mide en decibelios (dB). Cuando hablamos lo hacemos en una escala de 70 decibelios. Cuando el ruido alcanza 95 decibelios, puede trabajar un máximo de 4 horas sin proteger los oídos, aún así, este nivel de ruido no es saludable.

La peligrosidad de la exposición a un ruido no sólo depende de su nivel en dB, sino del tiempo de exposición al cual se está sometiendo. La exposición prolongada a elevados niveles de ruido continuo, causa lesiones auditivas progresivas que pueden llegar a la sordera.

La legislación recomienda tener presentes los ruidos continuos de más de 90dB como posibles causantes de enfermedad profesional y los ruidos de impacto o ruidos instantáneos de más de 130 dB, como causa de accidentes auditivos, para los que es obligatorio adoptar medidas preventivas.

7.4. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

Los empresarios como responsables de las consecuencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, deben asegurar estos riesgos mediante un seguro obligatorio de las contingencias profesionales con una Mutua Patronal de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o bien a través del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) con una Mutualidad General de Trabajadores por cuenta ajena.

El concierto con la aseguradora ha de hacerse desde el mismo momento en que el empresario se da de alta como tal en la Seguridad Social. La primas del seguro las fija el Gobierno como cuotas de la Seguridad Social. El pago corresponde de manera exclusiva al empresario, siendo ilegal todo pacto mediante el cual el trabajador tenga que hacerse cargo de abonar la prima total o parcialmente.

Las anomalías en las obligaciones del empresario relativas a la afiliación, alta o cotización, impiden el desplazamiento de responsabilidad hacia las entidades que cubren estas contingencias, sin que ellos perjudique al trabajador, ya que las mismas han de adelantar las prestaciones que puedan derivarse. Es decir, aunque el empresario no haya pagado o formalizado el alta en la Seguridad Social del trabajador, éste percibirá íntegramente lo que le corresponda en pago de Incapacidad Laboral y serán la Mutuas quienes adelanten este dinero, aunque luego puedan reclamar al empresario.

De las prestaciones pueden ser responsables no sólo el empresario principal, sino también, en su caso, el propietario de la obra o el contratista.

En caso de accidente sufrido por un trabajador en situación de pluriempleo, las prestaciones causadas deben abonarse por las mutuas de las empresas respectivas en proporción a los salarios percibidos en cada una de ellas.

Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales, están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar dichos puestos de trabajo y de realizar reconocimientos médicos periódicos, según determine el ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para cada tipo de enfermedad.

Los reconocimientos médicos son a cargo de las empresas y obligatorios y gratuitos para los trabajadores, quienes tienen derecho al abono de los gastos ocasionados con motivo del reconocimiento, y en su caso, de los salarios que dejen de percibir.

7.5. DERECHOS DEL TRABAJADOR

Cuando existe un diagnóstico de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones que disfruta el trabajador son distintas a las prestaciones por enfermedad común según el tipo de prestación.

- Prestación sanitaria:
 - Derecho a asistencia para la realización de pruebas diagnósticas, tratamiento médico o quirúrgico, aparatos de prótesis y ortopedia, rehabilitación y cirugía plástica.
 - Tienen derecho todos los trabajadores por cuenta ajena del régimen General de la Seguridad Social y desde el 1/1/2004, aquellos trabajadores autónomos que opten por esta cobertura. Son a cargo de la entidad aseguradora.
- Prestación económica:
 - Subsidio de Incapacidad Temporal.

- Varían las bases salariales que regulan la prestación, no se requiere periodo mínimo de cotización para tener derecho a la Incapacidad Temporal Derivada y el período de observación de es de 6 meses prorrogable a otros 6 (en los casos en que el diagnóstico esté por confirmar).

Por otro lado, también se tiene derecho como medida preventiva, al cambio de puesto de trabajo si esta medida puede evitar la progresión de la enfermedad, aunque es un problema cuando en la empresa no existe otro puesto de trabajo exento de riesgo.



8. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

8.1. ¿QUÉ ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (NC)?

La Negociación Colectiva es el instrumento mediante el cual los/as trabajadores, a través de nuestros representantes, establecemos con la patronal nuestras condiciones colectivas de trabajo, mediante un proceso de diálogo y negociación.

Derecho fundamental regulado en:

Art. 37.1 de la Constitución Española.

- Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).
- Estatuto de los Trabajadores, que dedica el Título III a la Negociación Colectiva y los Convenios Colectivos.
- Ley 7/90 de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y participación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.
- R.D. 1040/1981 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de los convenios colectivos de trabajo.

8.2. ¿QUÉ OBJETIVOS SE PRETENDEN CONSEGUIR CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

El objetivo general de toda Negociación Colectiva es regular al máximo las condiciones de trabajo.

8.3. ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORMAS DE NC?

- **Institucional: Concertación.**– Representa una forma de relación entre sindicatos, asociaciones empresariales y gobierno basada en el consenso en torno a la política económica, como forma de legitimación de la misma:
 - **Acuerdos Marco Interconfederales:** acuerdos interprofesionales negociados entre las *organizaciones sindicales y patronales más representativas* con un contenido regulador de futuros convenios colectivos. Si reúnen los requisitos de legitimación, fondo y forma que el Título III del ET establece para los convenios colectivos, resultan vinculantes para todos los representantes de los trabajadores y de empresarios a la hora de negociar un convenio colectivo estatutario.

- **Pactos Sociales:** Son distintos a los Acuerdos Marco por su carácter tripartito dado que en ellos interviene el Gobierno. Pueden ser *puros* (acuerdos tripartitos) y *mixtos* (donde además se establecen Acuerdos Marco).
- **Negociación en mesa separada:** Es bipartita, es decir, entre *Gobierno y Sindicatos* o entre *Gobierno y Patronal*. Su naturaleza es política.

- **Estatutaria: Convenio**

8.4. ¿QUÉ ES EL CONVENIO COLECTIVO?

El convenio colectivo es el contrato negociado y celebrado por representantes de los trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.

8.5. ¿QUÉ TIPO DE CONVENIOS COLECTIVOS NOS PODEMOS ENCONTRAR?

- **De empresa**
Generalmente, abarcan todos los centros de trabajo y, ocasionalmente, de grupo de empresas.
- **Sectoriales**
Tienen generalmente, ámbito provincial o estatal, y ocasionalmente de nacionalidad o comunidades autónomas.

8.6. ¿CUÁL ES LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CONVENIO COLECTIVO?

En la legislación laboral española, los convenios colectivos tienen un doble carácter:

- **Carácter normativo**
Igual que las leyes. Afectan a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.
- **Carácter obligacional**
Igual que los contratos. La fuerza vinculante, consagrada por la Constitución y ratificada por el Estatuto de los Trabajadores, es una fuerza “*erga omnes*”, es decir que afecta a todos y frente a todos.



8.7. ¿CUÁLES SON LOS ÁMBITOS DEL CONVENIO COLECTIVO?

Según el Art. 83 del Estatuto de los Trabajadores:

“Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”

ÁMBITO FUNCIONAL

La rama o sector de la actividad económica, la empresa o el centro de trabajo.

ÁMBITO TERRITORIAL

El espacio geográfico en el que el convenio resulta aplicable.

ÁMBITO PERSONAL

Los colectivos, grupos o categorías a los que se aplica el convenio.

ÁMBITO TEMPORAL

El espacio cronológico en el que el convenio resulte aplicable.

8.8. ¿QUIÉNES ESTÁN LEGITIMADOS PARA NEGOCIAR?

En función del ámbito del convenio, están legitimados para negociar:

• Convenios de empresa

- Delegados de personal.
- Miembros del Comité.
- Representación sindical.
- Secciones Sindicales.

• Convenios Sectoriales

- Sindicatos más representativos a nivel estatal, o regional cuando el convenio no trascienda dicho ámbito.
- Sindicatos que cuenten con el 10% de los representantes legales de los trabajadores.
- Asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de empresarios y den ocupación a igual porcentaje de trabajadores.

8.9. ¿QUÉ CONTENIDOS DEBE INCLUIR EL CONVENIO COLECTIVO?

Contenidos mínimos (Art. 85 del ET)

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbitos del convenio: personal, funcional, territorial y temporal.
- Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el convenio, cuando este sea superior al de la empresa.
- Forma y condiciones de denuncia, así como los plazos de preaviso para dicha denuncia.
- Designación de la Comisión Paritaria y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión.

Cláusulas normativas

Son las que regulan las condiciones de trabajo aplicables a todos los incluidos en su ámbito, aunque no sean firmantes del convenio. Por lo tanto, son las que dan contenido a un convenio, de manera que sin estas no puede existir, mientras que las obligacionales pueden incluirse o no.

Una vez vencido el convenio, las cláusulas normativas se prorrogan provisionalmente, hasta que haya acuerdo de sustitución del mismo. Esto permite empezar a negociar el nuevo convenio teniendo como punto de partida las condiciones establecidas en el anterior.

- 4 Tipos:
 - Materias económicas
 - Materias laborales
 - Materias sindicales
 - Materias asistenciales

Cláusulas obligacionales

Son las que implican un compromiso de las partes negociadoras a tener un determinado comportamiento. Por lo tanto, son las que regulan los pactos de paz y los procedimientos de solución pacífica de los conflictos. No obstante, al contrario que las cláusulas normativas, éstas no se prorrogan provisionalmente una vez vencido el convenio.

- 5 Tipos:
 - Cláusulas de paz.



- Cláusulas de administración del convenio.
- Cláusulas de Negociación Colectiva
- Cláusulas de negociación futura
- Cláusulas de implantación de organismos
- Cláusulas de comisiones especiales

8.10. ¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS QUE HA DE REUNIR UN CONVENIO COLECTIVO?

Además de los contenidos mínimos, el Estatuto de los Trabajadores impone una serie de *requisitos formales*:

- Los convenios han de redactarse **por escrito**
- Deben ser presentados ante la **autoridad laboral competente**, a efectos de registro
- Han de ser publicados por el Boletín Oficial correspondiente: B.O.E., B.O.P., etc.

8.11. ¿QUÉ ES LA CONCURRENCIA?

Tipos:

- **De convenio:** Salvo pacto contrario, un convenio durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en un convenio de ámbito distinto (Art. 84 del ET). Se produce concurrencia, cuando un trabajador se puede ver afectado por dos o más convenios.
- **De normas:** Ante la posible existencia de normativa legal aplicable a un caso, se prefiere siempre la más favorable.

8.12. ¿CÓMO SE CONTROLA LA APLICACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO?

La aplicación e interpretación de los convenios colectivos, está otorgada por el ET a la Comisión paritaria y la jurisdicción laboral (Art. 91 del ET).

Las cláusulas discriminatorias quedan anuladas a efectos de la aplicación del principio de igualdad (Art. 17.1 ET). La impugnación puede realizarse de oficio por la autoridad laboral, o a instancia de la parte que tenga un interés legítimo en la reclamación.

En los convenios colectivos se pueden establecer procedimientos, como la mediación o el arbitraje, para la solución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los mismos.

9. CONFLICTOS COLECTIVOS

9.1. CONFLICTO COLECTIVO

9.1.1. Concepto y tipos

Es una situación conflictiva que afecta a los intereses generales de los trabajadores.

Tipos

Puede ser de dos tipos:

- **Jurídicos.**— Cuando se discute la aplicación o interpretación de una norma que ya existe.
- **Económicos o de intereses.**— Cuando se intenta introducir una nueva norma modificar o derogar una norma existente.

9.1.2. Procedimientos “pacíficos” para su resolución

A parte del derecho de huelga, los trabajadores/as contamos con otros procedimientos para resolver los conflictos colectivos:

El procedimiento de conflicto colectivo (R.D.L.R.T.)

- **Reglas básicas**
 - Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento colectivo no podrán ejercer el derecho de huelga (Art. 17.2) No obstante, si están en huelga, podrán desistir de la misma y someterse al procedimiento de conflicto colectivo.
 - No podrá plantearse conflicto colectivo para modificar lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo (art. 20).
 - Están legitimados para iniciar el conflicto los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto (Art. 18.1), los sindicatos registrados según ley y los empresarios o representantes legales según el ámbito del conflicto.
- **Formalización y procedimiento**
 - Se formaliza por escrito y fechado, constandingo, asimismo, nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo planteen y determinación de los trabajadores/as y empresarios/as afectados/as, hechos sobre los que verse el conflicto, peticiones concretas que se realicen, etc. (Art. 21).

- En la comparecencia, la autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Las partes pueden acordar someterse a un arbitraje voluntario que se resolverá en un plazo de cinco días. *Si hay acuerdo*, el procedimiento finaliza produciendo efectos lo convenido desde la propia fecha del mismo.
- *Si no hay acuerdo y el conflicto es jurídico*, la autoridad remitirá las actuaciones al Juzgado de lo Social para que substancie el procedimiento (Arts. 151 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral).
- *Si no hay acuerdo y el conflicto es de intereses*, cabe un nuevo intento de conciliación ante el IMAC (o sus sucesores) o el sometimiento de las partes a un arbitraje voluntario.

Extrajudiciales

Pueden ser de tres tipos:

- **Conciliación.**– Consiste en la intervención de un tercero (conciliador) con la única función de propiciar el diálogo entre las partes para que lleguen a un acuerdo.
- **Mediación.**– Consiste en la intervención de un tercero (mediador) con la misma función que el anterior, pero al que se añade la de proponer una base de acuerdo.
- **Arbitraje.**– Consiste en la intervención de un tercero (árbitro) para solucionar el conflicto. El laudo o decisión arbitral será siempre obligatorio para las partes en conflicto.

Judiciales

Juicio y sentencia judicial. Hay dos vías de iniciación del procedimiento (Arts. 151-160 Ley de Procedimiento Laboral):

- La demanda de los representantes de los afectados.
- La comunicación de la Autoridad Laboral, a instancia de los representantes de los afectados.
- Los sindicatos más representativos se pueden personar como parte en el proceso, aunque no lo hayan producido.
- Requisitos para iniciar el procedimiento:
 - El intento de conciliación previo ante el servicio administrativo correspondiente.
 - La designación general de los trabajadores/as y empresas afectadas y una referencia escrita de los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.

- Estos procesos tienen carácter urgente estableciéndose la preferencia absoluta de estos autos.
- El juicio tendrá lugar en una única convocatoria dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda. La sentencia se pronunciará dentro de los tres días siguientes a la celebración del juicio, siendo ejecutiva desde el momento en que de dicte.

9.2. HUELGA

9.2.1. Concepto y tipos

Tradicionalmente se entiende por huelga *“el cese temporal del trabajo decidido por un conjunto de trabajadores/as, con abandono del centro de trabajo con motivo de un conflicto, para presionar en la defensa de sus intereses”*.

No obstante, en la actualidad, se entiende por huelga no sólo el cese del trabajo con abandono del centro, sino que también se consideran dentro del concepto otros tipos:

- Las huelgas de celo o reglamento.
- Las huelgas de trabajo lento.
- Las huelgas con ocupación de local.
- Las huelgas articuladas, bien sean rotatorias, intermitentes o estratégicas.

Reconocido en el Art. 28.2 de la CE, el derecho de huelga se caracteriza por:

- Ser un derecho fundamental.
- Ser un derecho de eficacia jurídica inmediata, pudiendo ser aplicada directamente por los tribunales.
- Estar sometido a una especial protección por los Tribunales ordinarios.

9.2.2. Declaración de huelga

La convocatoria de huelga corresponde a los representantes de los trabajadores y a ellos directamente (Art. 3 del RDLRT 17/77). La LOLS menciona además a las organizaciones sindicales.

Destaca el contenido colectivo de este derecho, de manera que:

- Son facultades del ejercicio colectivo: la convocatoria de la huelga, la elección de su modalidad y la adopción de cuantas medidas tengan objeto durante el desarrollo de la misma.
- La titularidad de estas facultades colectivas, corresponde a: las organizaciones sindicales, los comités de empresa, los trabajadores de una empresa o centro cuando así lo decida la mayoría de los mismos.

El acuerdo de convocatoria de huelga, deberá comunicarse por escrito al empresario o asociación patronal y a la Autoridad Laboral cinco días naturales antes del inicio de la huelga, o diez cuando la huelga afecte a empresas encargadas de algún servicio público.

9.2.3. ¿Cómo afecta su ejercicio a los trabajadores?

Si la huelga es legal, es simple causa de suspensión de salario y derecho a reserva del puesto del trabajo para cuando termine la huelga.

El tiempo de duración de huelga se computará a efectos del cálculo de la duración de vacaciones. No se computará a efectos del absentismo como causa objetiva de extinción de contrato ni de antigüedad.

A efectos de la Seguridad Social se mantiene en situación de alta especial con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y el trabajador con pérdida del derecho a la prestación con desempleo y a la incapacidad laboral transitoria. Tendrá derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria.

9.2.4. Tutela del derecho

Se prohíbe cualquier forma de discriminación conectada al ejercicio del derecho de huelga y se establece un mecanismo efectivo de tutela contra cualquier lesión causada a través del procedimiento de protección jurisdiccional de la libertad sindical.

9.3. CIERRE PATRONAL

Es un medio de presión laboral utilizado por uno o varios empresarios, consistente en el cierre temporal de sus centros de trabajo y la consiguiente imposibilidad para los trabajadores/as de realizar su trabajo.

La Constitución española no reconoce un derecho explícito al cierre patronal. No obstante, el Art. 37.2 de la CE reconoce “*el derecho de los empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo*”, con lo que reconoce implícitamente el derecho del empresario al cierre patronal. Asimismo, la ley que regule el ejercicio de este derecho incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la Comunidad. En definitiva, no es un derecho fundamental y posee un reconocimiento constitucional inferior al derecho de huelga y podrá ser regulado por ley ordinaria.

Quedan prohibidos los *cierres patronales ofensivos*, los de solidaridad y los políticos. Por tanto, solo se reconoce legalmente el *cierre defensivo*, entendiendo como tal la respuesta patronal a una huelga de los trabajadores. La exigencia constitucional de garantizar los servicios esenciales a la Comunidad impedirá en ocasiones el ejercicio del derecho del cierre patronal defensivo.



10. SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

10.1. LOS SINDICATOS

“Los sindicatos de trabajadores contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios.”
(Artículo 7 de la Constitución Española)

Podemos decir, que un sindicato es una **organización voluntaria y permanente** de mujeres y hombres que se organizan con el objetivo de:

- Mejorar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y la vida de las personas.
- Proponer soluciones que aborden en libertad los temas que nos preocupan al conjunto de la sociedad (desempleo, educación, sanidad, medio ambiente, ocio y tiempo libre, solidaridad, etc.).

10.2. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

10.2.1. Órganos de representación unitarios

DELEGADOS DE PERSONAL (ET)

Son los representantes legales de todos los trabajadores en las empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla con menos de 50 y más de 6 trabajadores, donde ejercen dicha representación.

El número de representantes esta determinado en función de la siguiente escala:

Nº TRABAJADORES	Nº DELEGADOS
Hasta 30	1
De 31 a 49	3

Tienen las mismas competencias, garantías y derechos que los Comités de Empresa.

COMITÉ DE EMPRESA O JUNTA DE PERSONAL

Comité de Empresa (ET)

Es el órgano de representación fundamental para la defensa de todos los trabajadores antes las empresas de más de 50 trabajadores.

Esta constituido por los delegados y delegadas elegidos en las elecciones sindicales de forma proporcional a los votos obtenidos por cada candidatura.

El número de representantes esta determinado en función de la siguiente escala:

N ° TRABAJADORES	N° DELEGADOS
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
De 1.001 en adelante	2 más cada mil o fracción

N° máximo: 75 miembros

En cuanto a su organización, es requisito legal que existan dos órganos unipersonales, elegidos por sus miembros: (1) Presidencia y (2) Secretaría.

Se reúne, al menos, una vez cada dos meses y siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Los acuerdos se toman por mayoría: la mitad más uno de los presentes, con una asistencia de al menos la mitad de sus miembros.

Junta de personal (LOR)

En las AA.PP. con más de 50 funcionarios, la representación de los trabajadores se ejerce a través de las Juntas de Personal, que tienen similares condiciones y competencias a las de los Comités de Empresa.

El número de representantes esta determinado en función de la siguiente escala:



N ° TRABAJADORES	N° DELEGADOS
De 50 a 100	5
De 101 a 250	7
De 251 a 500	11
De 501 a 750	15
De 751 a 1.000	19
De 1.001 en adelante	2 más cada mil o fracción

N° máximo: 75 miembros

En cuanto a su organización, se elige, entre sus miembros, los responsables para la Presidencia y la Secretaría. Asimismo se elabora un reglamento de procedimientos, que no podrá contravenir lo que se ha dispuesto en la Ley.

OTROS ÓRGANOS UNITARIOS

Comité Intercentros

Puede constituirse en las empresas con varios centros de trabajo, siempre que esté prevista tal constitución en un convenio colectivo. Y tiene las funciones y competencias que le otorgue el propio convenio. Estará formado como máximo por trece miembros, los cuales se designarán entre los componentes de los distintos comités de empresa. La composición del mismo será, en función, del número de representantes conseguidos por cada Sindicato o candidatura.

Comité de Empresa Europeo (Ley 10/1997)

Puede constituirse en empresas que empleen a 1000 o más trabajadores/as, siempre que tengan al menos dos empresas en Estados diferentes y éstas empleen a más de 150 trabajadores. Para su constitución es necesaria la petición de un mínimo de 100 trabajadores que pertenezcan, como mínimo, a dos centros de trabajo, ubicados en Estados diferentes.

10.2.2. Órganos de representación sindicales

Sección Sindical

La Sección Sindical integra a los trabajadores afiliados a cada sindicato, de

forma que en una empresa o centro de trabajo pueden existir tantas secciones sindicales como sindicatos con implantación en la empresa.

Es el órgano de representación del sindicato en dicho ámbito.

Para su constitución, la afiliación debe organizarse, asumiendo las responsabilidades necesarias para su dirección y estableciendo conexión con la estructura superior del sindicato (Uniones territoriales y sindicatos de Rama). Por lo tanto, estará promovida por los mismos afiliados del centro de trabajo y en su defecto por el sindicato o federación de la que dependa. Su constitución debe comunicarse al empresario.

Su funcionamiento es democrático y los acuerdos son aprobados por mayoría.

Para su organización, y en función de sus necesidades, se podrán elegir los órganos estatutarios que se crean convenientes, siendo requisito como mínimo dotarla de una Secretaría General.

Las reuniones deben convocarse siempre por escrito, con un orden del día concreto y siempre se levantará acta de las reuniones, donde constará el número de convocados y asistentes, así como los acuerdos que se hayan tomado. Una copia del acta se remitirá al órgano federal más inmediato, a efectos de su conocimiento.

• Funciones

- Aplicar la política del sindicato en la empresa o centro de trabajo.
- Dar respuesta a los problemas concretos que tienen los trabajadores.
- Orientar la actividad sindical, elaborar directrices y aprobar propuestas llevadas por los miembros de los respectivos sindicatos a los Comités de Empresa, Juntas de Personal y Delegados de Personal.
- Intervenir de forma activa en la Negociación Colectiva y participar directamente en las negociaciones con la empresa o administración.
- Atender a la afiliación.
- Garantizar el uso adecuado de los derechos de los trabajadores.
- Velar por la buena utilización de las horas sindicales.

Delegados Sindicales

Son los representantes de la sección sindical en el centro de trabajo, es decir, de los intereses del sindicato ante la empresa. Por lo tanto, debe canalizar la política sindical, difundiéndola y adaptándolas a las condiciones específicas de su centro de trabajo.

Para que sea posible su existencia se tienen que dar una serie de *requisitos*:

1. Que esté constituida la sección sindical en la empresa.
2. Que la empresa tenga más de 250 trabajadores.



3. Que el sindicato tenga presencia en el Comité de Empresa o en la Junta de Personal.

Sin embargo, en los casos que no se cumplan el punto 2 y 3, la sección sindical estará representada por un trabajador que, son independencia de la denominación que se le otorgue, no tendrá los derechos que la LOLS otorga a los Delegados Sindicales, salvo que por convenio colectivo se mejore la regulación de dicha ley.

El número de representantes esta determinado en función de la siguiente escala, salvo ampliación por convenio:

N ° TRABAJADORES	N° DELEGADOS
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 en adelante	4

10.2.3. Derechos y garantías

Permisos retribuidos

Estos te permiten ausentarte, en determinadas ocasiones, a fin de ejercer tus funciones representativas. Dichas ausencias están reguladas por el ET y la LOLS, aunque pueden ser mejoradas mediante la Negociación Colectiva.

Crédito Horario: Los Delegados pueden ausentarse de su puesto de trabajo previo aviso y representación, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación con las siguientes condiciones:

- En función del tamaño de la empresa, el crédito horario mensual del que se dispone es:

N ° TRABAJADORES	N° HORAS
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

- Está vinculado, con carácter general, a la jornada habitual, de forma que solo computan las horas que coincidan con ella. Pero en el caso de que en la empresa haya turnos, se pueden imputar las horas que se hayan utilizado fuera de la jornada habitual de trabajo, siempre que sean dentro de la jornada de la empresa. Los contratos a tiempo parcial no afectan al crédito horario.
- El ET contempla la opción de acumular el crédito horario en unos o varios compañeros, esta se regula, por norma general, a través del convenio.

Otros permisos retribuidos

- Para los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, tienen derecho a la concesión de permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su función negociadora.
- Para los Delegados de Prevención con el objetivo de que cuenten con el tiempo necesario para desempeñar las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Permisos no retribuidos

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, pueden disfrutar de permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones propias de su cargo. Este permiso puede tomar también la forma de excedencia.

Derechos de información pasivos

- **Situación económica**
 - 3 meses: perspectivas, ventas y producción.
 - Anual: balance, gestión, etc.
- **Contratación**
 - Copia básica, prórrogas y denuncias.
- **Subcontratación**
 - Información trimestral.
- **Finalización de la relación laboral**
 - Información finalización relaciones laborales.
 - Finiquito.



- **Faltas muy graves**
 - Comunicación.
- **Registro de trabajadores/as**
 - Presencia de un miembro del Comité.
- **Trabajos categoría inferior**
 - Informar al Comité y tiempo mínimo.
- **Salarios en relación a beneficios**
 - Ser informados de los libros contables.
- **Cambios titularidad de la empresa**
 - El antiguo o nuevo empresario debe informar.
- **Horas extras**
 - Información mensual del número de horas por trabajador.
- **Cotización a la Seguridad Social**
 - TC1/TC2
- **Absentismo / Salud / Medio Ambiente**
 - Índice de absentismo, trimestralmente.
 - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, trimestralmente.
- **Pago nómina entidad bancaria**
 - Comunicación previa/cambio.

Derechos activos

- **Reclasificación profesional**
 - Tener información / emitir informe.
- **Planes de formación profesional**
 - Información previa / emitir informe.
- **Vacaciones**
 - Información / no imposición unilateral.
- **Horario flexible**
 - Información / vinculante el informe.

- **Implantación o revisión sistemas organización del trabajo**
 - Información previa / informe / vinculante o no / inspección.
- **Traslados trabajadores**
 - Que impliquen cambiar de residencia.
- **Modificación sustancial condiciones de trabajo**
 - Jornada, horarios, turnos, etc.
- **Suspensión o extinción de contratos**
 - Expedientes.

Garantías

- Expresión oral y escrita / tablón de anuncios.
- Crédito horario sindical retribuido.
- No discriminación.
- No sanción.
- Elección en caso de despido / opción ingreso

10.3. LAS ELECCIONES SINDICALES

Las elecciones sindicales son el procedimiento mediante el cual el conjunto de trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, eligen a los representantes unitarios de los trabajadores, Delegados de personal y Comités de Empresa, por lo que representan a toda la plantilla.

10.3.1. El preaviso electoral

¿Qué actuaciones previas hay que llevar a cabo?

La Tesorería General de la Seguridad Social tiene la obligación de facilitar a los Sindicatos con capacidad para promover elecciones, los datos relativos al número de trabajadores en las que se pretenda celebrar elecciones. El acceso a estos permite contar con un conocimiento previo de la plantilla de la empresa, la viabilidad del proceso electoral y el número de representantes que en su caso proceda elegir.



¿Quiénes están legitimados para promover las elecciones sindicales?

- Sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel estatal, cuya condición solo la tienen CC.OO y UGT (Art. 6.2 LOLS). Estos pueden promoverlas en cualquier empresa, aunque no cuenten con representación en la misma.
- Sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, no obstante, su derecho a promover elecciones sindicales, queda circunscrito al ámbito territorial de su Comunidad (Art. 7.1 LOLS).
- Sindicatos que sin la consideración de más representativos hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 de representantes. No obstante el derecho solo lo podrán ejercer en el correspondiente ámbito territorial y funcional (Art. 7.2 LOLS).
- Sindicatos que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa (Art. 67.1 ET).
- Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario (Art. 67.1 ET).

Hay que tener en cuenta que:

En las empresas con plantilla entre 6 y 10 trabajadores es conveniente acompañar al preaviso un acta de la reunión celebrada por los trabajadores/as en la que expresan su voluntad de celebrar elecciones.

Los Delegados de Personal, el Comité de Empresa y el Comité intercentros carecen de facultades para promover elecciones sindicales.

¿Qué es la circunscripción electoral?

Es el espacio físico y territorial en el que se desarrolla el proceso electoral.

- La unidad básica electoral, por regla general, coincide con el centro de trabajo, es decir, aquel que reúne tres elementos: (1) unidad productiva; (2) organización específica y (3) alta ante la Autoridad Laboral, siendo la excepción la agrupación de centros prevista en el Art. 62.3 ET.
- Cuando los trabajadores realizan su actividad en una dependencia sin organización productiva específica (limpieza de portales, vigilancia de discotecas, etc.), se procede a agrupar a los trabajadores de los distintos lugares de trabajo, haciendo coincidir el centro de trabajo con el domicilio de la empresa.
- Excepción a la regla general:
 - a) Unidad electoral: En sectores de ámbito estatal o en empresas con un

mapa electoral muy diversificado, las partes, de mutuo acuerdo, pueden pactar unidades electorales que no coincidan en sentido estricto con el centro de trabajo.

- b) Comité de empresa conjunto: “En la empresa que tenga en la misma provincia, o en provincias limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro (ART. 63.2 ET)”.

¿Qué implica la promoción de elecciones sindicales?

- La promoción de las elecciones puede ser total o parcial.
- Supuestos de promoción total:
 - Finalización del mandato representativo anterior.
 - Revocación de la totalidad de los representantes.
 - Declaración de nulidad del proceso electoral.
 - Dimisión de todos los representantes.
 - Despido procedente de todos los integrantes del órgano de representación, cuando la sentencia sea definitiva.
 - Transmisión de empresa con desaparición del centro de trabajo en el que fue elegido el órgano de representación.
 - Inicio de la actividad por una nueva empresa.
 - Cualquier otro de naturaleza análoga, en la que se produzca un vacío de representación.
- Supuestos de promoción parcial:
 - Cuando exista cualquier vacante que no haya podido ser cubierta por la vía de la sustitución automática por quienes figuren como suplentes.
 - Cuando se produzca un aumento de plantilla aunque corresponda un mayor número de representantes.
- Requisitos para la promoción:
 - Presentar un preaviso de elecciones sindicales en la oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral y de la empresa.
 - Entre el preaviso de las elecciones sindicales y la constitución de la mesa electoral ha de transcurrir un mínimo de un mes y un máximo de tres meses.
 - Cuando exista más de un preaviso de elecciones, tendrá preferencia el que



- haya sido registrado en primer lugar, salvo que el posterior haya sido presentado por sindicatos con mayoría en el Comité de empresa.
- Para la validez de un preaviso generalizado de elecciones es necesario que los sindicatos representativos que lo promuevan cuenten con el 50 por 100 de los representantes unitarios, en el ámbito territorial y funcional que se trate.

10.3.2. ¿En qué consiste el proceso electoral?

La mesa electoral

Es la encargada de vigilar todo el proceso de elecciones sindicales, presidiendo la votación, realizando el escrutinio, levantando el acta correspondiente y resolviendo cualquier reclamación que se le presente, adoptando sus acuerdos por mayoría de votos.

Cuando recibe el preaviso de elecciones, la empresa, en un plazo de siete días, tiene que comunicárselo a los trabajadores que tienen que constituir la mesa o mesas electorales y a los promotores, de forma simultánea, quienes son los componentes de tales mesas.

Ha de constituirse en la fecha fijada por los promotores del proceso electoral, de no ser así podría declararse la nulidad de todo el proceso.

Su composición es de la siguiente:

- 1 Presidente.– El trabajador de mayor antigüedad en el centro de trabajo.
- 2 Vocales.– Los electores de mayor y menor de edad.
- 1 Secretario.– El elector de menor edad.

Ninguno de los integrantes de la mesa podrá ser candidato y si lo fuere habrá de renunciar al cargo antes de la presentación de las candidaturas.

Los cargos de presidente, vocal y secretario son obligatorios y por tanto irrenunciables.

El censo electoral

Es el documento que refleja el conjunto de electores y elegibles en una determinada circunscripción electoral y su elaboración corre a cargo de la mesa electoral, partiendo del censo laboral proporcionado por la empresa.

El criterio general es que son electores los trabajadores del centro de trabajo con 16 años cumplidos y un mes de antigüedad, independientemente de la modalidad de su contrato o del tipo de jornada. En el supuesto de encadenamiento de contratos la antigüedad computa desde el primero de ellos. No obstante, en

determinadas condiciones, se puede incluir a los siguientes colectivos específicos.

- Trabajadores extranjeros (Art. 69.2 ET)
- Trabajadores con contrato suspendido (Arts. 45.1 y 46.1k ET)
- Trabajadores temporales y particularmente los vinculados por contratos de interinidad
- Trabajadores a domicilio (Arts. 13.5 y 10.2 ET)
- Trabajadores con relación laboral especial (Art. 2.1 ET)
- Trabajadores despedidos, pendientes de la conclusión del proceso por despido.
- Trabajadores excluidos del convenio colectivo.
- Trabajadores asalariados en sociedades cooperativas.
- Trabajadores de sociedades laborales.

El personal que es excluido del censo laboral es:

- Trabajadores vinculados con una relación de alta dirección.
- Personal que tiene la condición de hecho o de derecho.
- Trabajadores que conforme a lo establecido en el Art. 1.3 del ET no mantienen relación laboral con la empresa.
- Trabajadores por cuenta ajena que prestando servicios en el centro de trabajo no pertenecen a la plantilla de la empresa.

Solo son elegibles los trabajadores que figurando en el censo electoral tengan 18 años cumplidos y 6 meses de antigüedad en la fecha de presentación de las candidaturas, pudiéndose pactar una antigüedad menor, hasta tres meses, por convenio colectivo.

Las candidaturas

- Las candidaturas se presentan ante la mesa electoral.
- Plazo de presentación:
 - Elecciones a Delegados de Personal: No hay plazo legal de presentación, aunque la mesa puede establecerlo en un máximo de 10 días.
 - Elecciones a Comité de Empresa: Durante los 9 días siguientes a la presentación de la lista definitiva de electores.
- Requisitos:
 - Elecciones a Delegados de Personal: Lista única de candidatos, por orden



- alfabético, con indicación del sindicato que le presenta (sistema de listas abiertas).
- Elecciones a Comité de Empresa: Cada Sindicato presenta su candidatura, compuesta por un número de candidatos que sea, como mínimo, igual al de representantes a elegir (Sistema de listas cerrada).
 - Cuando existan dos colegios electorales, es válida la candidatura presentada para uno solo de ellos.
 - La proclamación de las candidaturas debe hacerla la mesa electoral, finalizado el plazo de presentación, en los dos días laborables siguientes. Con carácter provisional, se puede reclamar contra la misma en el día siguiente laborable, resolviendo la mesa en el posterior día hábil y realizando la proclamación definitiva.
 - La renuncia de un candidato con posterioridad a la presentación de la candidatura no invalida la misma, siempre que la candidatura mantenga el 60 por 100 de los puestos a cubrir.

La votación

- La fecha de la votación la determina la mesa electoral:
 - Elecciones para Delegado de Personal: 24 horas tienen que transcurrir como mínimo y 10 días como máximo, entre la constitución de la mesa y la votación cuando se trate de uno a tres Delegados.
 - Elecciones para Comité de Empresa: 5 días tienen que transcurrir como mínimo entre la proclamación de candidatos y la votación.
- Sistema de votación: El voto ha de ser libre, secreto, personal y directo, acreditando la inclusión en la lista de electores y la identidad del votante, el derecho a voto será efectivo.
 - Elecciones a Delegado de Personal: Cada elector da su voto a un número máximo de aspirantes equivalentes al de puestos a cubrir.
 - Elecciones a Comité de Empresa: Cada elector da su voto a una sola de las listas presentadas y correspondientes a su colegio.
 - Son nulas las papeletas que contengan tachaduras, adiciones o rectificaciones de los candidatos presentados.
- Resultados de la votación:
 - Tras la votación, la mesa electoral procede al recuento de los votos, levanta acta del escrutinio e incluye en las incidencias debidas.

- El acta firmada, se remite al empresario, se entrega una copia a los interventores y a los representantes elegidos, y se publica en el tablón de anuncios.
- Elecciones de Delegados de Personal: resultan elegidos aquellos que obtengan un mayor número de votos y en caso de empate quien tenga mayor antigüedad en la empresa.
- Elecciones de Comité de Empresa: Se atribuyen a cada lista el número de puestos que resulten de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si una lista no alcanza el 5 por 100 de los votos válidos, no tendrá derecho a que se le asigne representante.

10.3.3. ¿Y los procesos de impugnación?

Las impugnaciones que se derivan del procedimiento de elecciones sindicales tienen lugar en tres periodos diferenciados:

1. *Desde la promoción de las elecciones (preaviso) hasta la constitución de la mesa electoral*

Si el preaviso forma parte o no del proceso electoral y la adopción de un criterio u otro va a determinar el procedimiento a seguir ante una posible impugnación. Es decir, si consideramos que el preaviso forma parte del proceso electoral, su posible impugnación habrá de llevarse a cabo por medio del procedimiento arbitral, mientras que, por el contrario, si consideramos que el preaviso queda excluido del proceso electoral, cualquier reclamación deberá plantearse frente a la jurisdicción social, por el procedimiento ordinario, existiendo el plazo de un año para formular la reclamación. Desde nuestro punto de vista, entendemos que cualquier impugnación del preaviso debe efectuarse por la vía del procedimiento arbitral.

2. *Desde la constitución de la mesa hasta la votación y designación de los representantes electos*

Las impugnaciones en materia electoral durante este periodo se tramitan mediante un procedimiento arbitral que finaliza con la emisión de un laudo, el cual si podrá ser objeto de impugnación ante el Juzgado de lo Social competente.

- *¿Quiénes están legitimados para iniciar el procedimiento?* Todos aquellos que acrediten interés legítimo, incluida la empresa. El árbitro, con relación a la legitimación pasiva, deberá convocar a las partes interesadas (los promotores de las elecciones, los sindicatos que hayan intervenido en el proceso electo-



ral, a los trabajadores que a nivel individual se vean afectados por la impugnación y a la propia empresa.

- *¿Cuáles son los actos impugnables?* Las decisiones que adopte la mesa electoral a lo largo de todo el proceso.
- *¿Cuáles son las causas de impugnación?*
 - Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.
 - Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos.
 - Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral.
 - Falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.
- *¿Qué es la reclamación previa ante el proceso electoral?* La impugnación de actos de la mesa electoral, requiere haber efectuado reclamación ante la misma dentro del día laborable siguiente y deberá ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil.
- *¿En que consiste la tramitación del procedimiento arbitral?*
 - Para la presentación del escrito de impugnación, *con carácter general*, el plazo es de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en el que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa. Dicho plazo es de caducidad, es decir, por lo que transcurre el mismo el acto adquirirá firmeza, sin posibilidad alguna de modificación posterior. Si se trata de *impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo*, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se produce el día de la votación o con posterioridad, el plazo es de diez días hábiles contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral.
 - El lugar de presentación es la oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral, en la que tiene lugar el registro de las actas electorales.
- *¿Cuál es el contenido del escrito impugnatorio?* Debe contener como mínimo los siguientes datos:
 - Oficina pública competente a la que se presente la impugnación electoral.
 - Datos personales y domicilio del promotor de la reclamación, así como

- acreditación de su representación cuando intervenga en nombre de una persona jurídica (empresa, sindicato, etc.).
 - Partes afectadas por la impugnación.
 - Hechos que motivan la reclamación y en su caso acreditación de haber efectuado la reclamación previa ante la mesa electoral, cuando se trate de actos llevados a cabo por la misma.
 - Solicitud de acogerse al procedimiento arbitral.
 - Lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.
- *¿Cuáles son las actuaciones del árbitro?*
 - Recibida la reclamación, la oficina pública dará traslado de la misma, en el día hábil siguiente, al árbitro que corresponda, acompañando copia del expediente electoral.
 - En las veinticuatro horas siguientes el árbitro convocará a las partes interesadas a una comparecencia, que se celebrará dentro de los tres días hábiles siguientes.
 - El árbitro, de oficio o a instancia de parte, practicará las pruebas procedentes, entre las que se podrá incluir la personación en el centro de trabajo, pudiendo recabar de la empresa y de la administración pública la colaboración necesaria.
 - En los días siguientes a la comparecencia dictará el laudo arbitral, el cual resolverá conforme a Derecho sobre la impugnación efectuada y, en su caso, sobre el registro del acta, notificando el mismo a los interesados y a la oficina pública correspondiente. Si lo que se hubiera impugnado fuera la votación, la oficina pública procederá al registro del acta o a su denegación, según se establezca el laudo. Si el laudo estimara la reclamación formulada, se declarará la nulidad del acto impugnado y también la de las actuaciones posteriores que se hubieran practicado.
 - *¿Cuál es el procedimiento de impugnación judicial del laudo arbitral?*
 - El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social, en el plazo de tres días, a través de la modalidad procesal correspondiente (Arts. 127 a 132 de la Ley de Procedimiento Laboral).
 - La demanda está exenta de acto de conciliación previo estando legitimados para promover la misma cualquiera que hubiera tenido la condición de parte interesada en el procedimiento arbitral, sin que puedan tener la condición de demandados los representantes elegidos o la propia mesa electoral.



- La demanda solo podrá fundarse en cualquiera de las causas a que se refiere el Art. 128 LPL, por ejemplo, que el laudo haya resuelto cuestiones no sometidas al arbitraje, el haber promovido el arbitraje fuera de plazo o el no haber concedido trámite de audiencia a las partes.
- El procedimiento se tramitará con urgencia, debiendo celebrarse el acto de juicio dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la demanda, y contra la sentencia que recaiga no cabe recurso ordinario alguno, si bien sí podría plantearse recurso de amparo en el supuesto de estimarse producida la infracción de un derecho fundamental.

3. *Abarca los actos posteriores y más concretamente los actos de la oficina pública de registro de actas*

- *Registro o denegación de registro de las actas electorales*
 - Una vez celebrada la votación y realizado el escrutinio de los votos, la mesa electoral remite acta de escrutinio, acompañada de los votos nulos y del acta de constitución de la mesa, a la oficina de registro de las elecciones, la cual publica en el tablón de anuncios una copia del acta, dando traslado a la empresa de la presentación del acta electoral.
 - Transcurridos diez días hábiles desde la publicación en el tablón de anuncios, la oficina pública procederá al registro del acta o a la denegación de registro por alguna de las siguientes causas:
 - Que las actas no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado.
 - Que no se haya comunicado la promoción electoral a la oficina pública.
 - Que falte la firma del presidente de la mesa electoral.
 - Que existan omisiones en el acta de alguno de los datos que impidan el cómputo electoral, o que tales datos sean ilegibles.
 - Excepto en el caso que la denegación de acta se produzca por falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, el resto de las omisiones o irregularidades podrán ser subsanadas, a cuyo fin dicha oficina pública requerirá al presidente de la mesa electoral para que en plazo de diez días proceda a la subsanación correspondiente.
 - Efectuada la subsanación se procederá al registro del acta. De no llevarse a cabo la subsanación se denegará el registro comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al presidente de la mesa.

- *Impugnación de los acuerdos de la oficina pública en materia de registro de actas electorales*
 - La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social. Asimismo, entendemos, que la impugnación también podrá llevarse a cabo cuando dicha oficina acuerde registrar el acta electoral.
 - El procedimiento de impugnación es el que se contiene en los Arts. 133 a 136 de la Ley de Procedimiento Laboral, estando exento de conciliación previa.
 - Están legitimados para ejercitar dicha acción quienes hayan obtenido algún representante en el acta de elecciones quedando.
 - La oficina pública será siempre parte del procedimiento, debiéndose presentar también la demanda contra quienes hayan presentado candidatos a las elecciones en la empresa. Por lo tanto, en dicho procedimiento no será parte la empresa, ni los representantes elegidos, ni los candidatos, ni tampoco ninguno de los miembros de la mesa electoral, y ello sin perjuicio de que puedan ser citados en la demanda en calidad de testigos.

El plazo para formular la demanda es de diez días, contados a partir del momento en que se reciba la notificación de la oficina pública electoral, tramitándose dicha demanda por el procedimiento de urgencia y sin que contra la sentencia proceda recurso alguno.

11. MIGRACIONES

11.1. CATÁLOGO DE OCUPACIONES DE DIFÍCIL COBERTURA

Uno de los requisitos que se van a tener en cuenta para la concesión de una autorización de residencia y trabajo, es que la situación nacional de empleo permita dicha contratación. La situación nacional de empleo se determina a través del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura que existe en cada provincia.

El catálogo se actualiza cada tres meses y salvo encontrarse en alguno de los supuestos exceptuados a los que no se les aplica, la solicitud de autorización de residencia y trabajo inicial deberá ser para un empleo que venga recogido en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para la provincia concreta en la que se vaya a trabajar. En caso contrario, el empleador deberá acreditar las dificultades que ha encontrado para cubrir ese puesto de trabajo mediante un certificado del Servicio Público de Empleo, en el que se diga que ha gestionado la oferta pero no se han encontrado demandantes de empleo adecuados y disponibles para aceptar dicho trabajo.

11.2. AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO

La autorización inicial de residencia y trabajo está limitada por sector de actividad y geográficamente, esto quiere decir que sólo se puede trabajar en empleos dentro de la actividad y de la provincia para la que se ha concedido la autorización. En el caso de pretender cambiar de trabajo, bien sea cambio de actividad o por cambio de provincia, el nuevo empresario deberá solicitarlo con anterioridad en la oficina de extranjería, Área de trabajo de la delegaciones o Subdelegaciones de Gobierno.

Es importante tener en cuenta, que en la valoración de la solicitud se va a aplicar la situación nacional de empleo y que no se garantiza la concesión del cambio.

No se aplicará la situación nacional de empleo en los siguientes casos:

- Ser cónyuge o hijo de residente en España con una autorización ya renovada.
- Ser hijo de español nacionalizado o de comunitario, siempre que lleves como mínimo un año residiendo legalmente en España y no se te aplique el régimen comunitario.
- Ser hijo o nieto de español de origen.
- Ser extranjero nacido y residente en España.
- Ser titular de una autorización previa de trabajo que se pretenda renovar.
- Ser ciudadano de Perú o Chile en virtud de Convenios Internacionales.

- A los extranjeros que tengan a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.
- A los extranjeros que hayan sido titulares durante cuatro años de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada y que hayan regresado a su país al término de cada contrato.

Los cambios de empresa dentro del mismo sector de actividad y provincia para el que se ha concedido la autorización inicial, están permitidos sin necesidad de solicitud.

11.3. RENOVACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN DE TRABAJO Y RESIDENCIA

La renovación de la autorización de trabajo y residencia se puede realizar en los 60 días naturales previos a la fecha en la cual caduca la autorización. También se puede solicitar la renovación dentro de los tres meses posteriores a dicha fecha. En ambos casos la presentación de la solicitud de renovación, amplía la validez de la autorización caducada hasta que llegue la resolución de concesión de la renovación.

Sin en el plazo de tres meses la Administración no ha respondido a la solicitud, se entenderá que está concedida por silencio administrativo.

Para que la renovación de la autorización sea concedida sin problemas, se deberá acreditar mediante las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social:

- Que al menos se ha realizado la actividad PATRA la cual se concedió la autorización durante 6 meses por año y:
 - Que se continúa con el mismo trabajo que dio lugar a la concesión de la autorización caducada.
 - Que se ha firmado un nuevo contrato con otro empleador pero acorde con las características de la autorización (sector y provincia), y que en el momento de la renovación se esté en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social.
 - Que se disponga de una nueva oferta de empleo que tendrá que reunir todos los requisitos que se piden para la solicitud de la autorización, pero ya no se aplicará la situación nacional de empleo.
- Si el periodo de actividad ha sido de al menos 3 meses por año, también se podrá renovar siempre que se acredite:
 - Que el trabajo por el cual se consiguió la autorización se terminó por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

- Que se ha buscado activamente empleo y participado en todas las acciones que ha propuesto el Servicio Público de Empleo o bien se ha participado en programas de inserción sociolaboral de entidades públicas o privadas, subvencionadas por la Administración.
- Que en el momento de la solicitud de renovación se tiene un contrato de trabajo en vigor.

También se concederá la renovación cuando la persona afectada esté cobrando una prestación por desempleo o una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr la inserción social o laboral de la persona, durante el tiempo que dure dicha prestación.

En cuanto a la duración de la nueva autorización, si se trata de la primera renovación, la autorización de residencia y trabajo tendrá una duración de dos años. Con la siguiente renovación (la segunda), también será de dos años, y con la tercera renovación se podrá acceder a un permiso permanente de 5 años de duración.

11.4. TRABAJO POR CUENTA AJENA

Los requisitos para la concesión de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia son:

- Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.
- Poseer la cualificación profesional exigible o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional, así como la titulación necesaria para las profesiones cuyo ejercicio exija homologación específica y, en su caso, la colegiación cuando así se requiera.
- Acreditar que la inversión prevista para la implantación del proyecto sea suficiente, y la incidencia, en su caso, en la creación de empleo, en los términos en que se establezcan mediante Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- La certificación que demuestre la colegiación, en el caso de ejercicio de actividades profesionales independientes que la exijan.
- La previsión de que el ejercicio de la actividad producirá desde el primer año recursos económicos suficientes al menos para la manutención y alojamiento del interesado, una vez deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.
- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No hallarse irregularmente en España.

La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia podrá ser renovada a su expiración cuando se acredite tanto la continuidad en la actividad que dio lugar a la autorización que se renueva como el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

El extranjero deberá presentar solicitud de renovación de residencia temporal y trabajo por cuenta propia, junto con la documentación que acredite que sigue cumpliendo los requisitos que se exigen para la concesión inicial y de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de Seguridad Social, ante el órgano competente para su tramitación, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización. La presentación en este plazo prorroga la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará hasta la resolución del procedimiento en el supuesto de que la solicitud se presentase dentro de los tres meses posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción en la que se hubiese incurrido.

La Oficina competente para la tramitación del procedimiento recabará de oficio el certificado de antecedentes penales y resolverá.

La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia permanente. Se entenderá que la resolución es favorable en el supuesto de que la Administración no resuelva expresamente en el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud. La autoridad competente para conceder la autorización vendrá obligada a expedir el certificado que acredite la renovación por este motivo y en el plazo de un mes desde su notificación el titular deberá solicitar la renovación de la tarjeta de identidad de extranjero.

Para poder trabajar por cuenta propia, la solicitud inicial debe ser en este sentido: si ya existe una autorización inicial para trabajar por cuenta ajena, para cambiar la autorización de por cuenta ajena a cuenta propia, se deberá esperar a renovar la autorización previa y reunir los siguientes requisitos:

- Haber mantenido la actividad laboral y por lo tanto se tenga cotizado a la Seguridad Social durante la duración de la autorización anterior al menos 6 meses.
- Reunir los requisitos exigidos para la concesión de una autorización por cuenta propia.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuáles son los requisitos y derechos recogidos en el contrato?

Es la relación laboral que une al trabajador o trabajadora con el empresario. La persona contratada se pone a disposición de la empresa a la que presta unos servicios y, a cambio recibe un salario.

El contrato, según sus modalidades, puede ser escrito o verbal, pero se realizará por escrito si una de las partes lo solicita. Si su duración es superior a cuatro semanas, el empresario está obligado a informar por escrito al trabajador sobre sus condiciones esenciales. La duración del contrato está en relación con sus modalidades.

El período de prueba debe fijarse por escrito y, salvo convenio colectivo en el contrato, no podrá exceder de:

- Para los técnicos titulados, seis meses.
- Dos meses para el resto de los trabajadores y hasta un máximo de tres meses en las de menos de 25 trabajadores.

Los representantes de los trabajadores (comités o delegados) recibirán una copia básica de cada contrato, así como de sus prórrogas, con el fin de 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.

En todo caso, deberán constatar por escrito: los contratos de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, los fijos discontinuos, los de relevo, los contratos a domicilio, los de obra o servicio determinado, los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y los contratos a tiempo determinado superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, se presumirá celebrado a jornada completa y a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

¿Qué datos deben figurar en el contrato?

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

- Su modalidad, causas y justificación de su uso.
- La categoría profesional o grupo profesional.
- El salario, que ha de corresponderse con el de la categoría en el convenio colectivo de referencia.

- La jornada de trabajo, que ha de corresponderse también con la el convenio de referencia.
- El período de prueba.

¿En qué consiste la liquidación del contrato?

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

¿Qué es el salario: la nómina o recibo de salario?

El salario es la totalidad de las prestaciones económicas que percibe el trabajador/a en dinero o en especie por la realización del trabajo. El recibo o justificante del salario es la nómina. En la nómina ha de aparecer todo el dinero que el trabajador o trabajadora recibe realmente. Es especialmente importante que también aparezcan conceptos como horas extraordinarias, pluses incentivos por ventas o comisiones y el dinero que se recibe por cada uno de ellos. Todas las personas deben exigir a la empresa este recibo en el momento de recibir efectivamente el salario, ya sea en metálico, mediante cheque o transferencia bancaria.

Es importante tener este documento por lo siguiente:

- Es una prueba de la existencia de relación laboral con la empresa.
- El recibo demuestra también que se cobra un determinado salario, lo cual es necesario para poder exigir cualquier tipo de reclamación ante los juzgados de lo social en materia de cantidades debidas por la empresa o para fijar la indemnización correspondiente en caso de despido.
- Sirve también para el cálculo de las prestaciones de la Seguridad Social que pueden corresponder a la persona en caso de desempleo, incapacidad laboral, invalidez y jubilación y para hacer las reclamaciones si fuese necesario.

¿Cuáles son las características de las gratificaciones extraordinarias?

Todos los trabajadores tienen derecho a percibir un mínimo de 2 gratificaciones extraordinarias al año habitualmente una de ellas en verano y otra en Navidad. Por Convenio Colectivo se pueden aumentar el número de pagas



extraordinarias, decidir la cantidad económicas de las mismas. También por Convenio Colectivo se puede fijar el prorrateo distribuyendo las cantidades ente las doce mensualidades del año. En el sector de Comercio, existe habitualmente un tercera paga extraordinaria que habitualmente se denomina de beneficios, en algunos convenios se percibe incluso una cuarta paga extra.

¿Qué se entiende por jornada laboral?

La jornada es el tiempo de trabajo que fija la Ley (máximo de 1826 horas y 27 minutos anuales) o el Convenio Colectivo de aplicación, que suele reducir el número máximo de horas anuales fijadas por ley. Además ese tiempo se puede fijar por día, por semana, por mes o por año.

La duración de la jornada será la pactada en Convenio Colectivo o en el contrato de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, según dispone el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores

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

Según establece el Estatuto de los Trabajadores, el tiempo de trabajo se calculará teniendo en cuenta que el trabajador o trabajadora esté en su puesto de trabajo, tanto al principio como al final de la jornada diaria.

Para realizar el cálculo de la jornada hay que tener en cuenta lo que se establezca sobre ello en el Convenio Colectivo. Como ejemplo, en los Convenios Colectivos se suele considerar como tiempo de trabajo el que se utilice para cambiarse de ropa, recoger y dejar herramientas, etc.

También puede incluirse en el Convenio que el tiempo utilizado para el bocadillo sea considerado tiempo efectivo de trabajo.

¿Cómo se distribuye la jornada?

Las horas normales de trabajo pueden repartirse de forma desigual ente los distintos días de la semana o entre las distintas semanas del año, siempre que el total de horas que se vayan a trabajar no sobrepase al total de horas establecidas por Ley o Convenio Colectivo.

Para esta forma de distribución de horario de trabajo existen dos limitaciones legales:

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

- Entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber un descanso mínimo de 12 horas.

¿Qué se considera jornada nocturna?

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas. La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días. Las personas con trabajos nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará por negociación colectiva. El empresario debe garantizar que los trabajadores/as nocturnos dispongan de una evaluación gratuita de salud antes de desempeñar un trabajo nocturno. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos.

¿Qué son las horas extraordinarias?

El Art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que, se consideraran horas extraordinarias cada hora de trabajo que sobrepase la duración máxima de la jornada habitual de trabajo.

La persona que las trabaje deberá exigir el pago de todas las horas extraordinarias que realice y, además, que en la nómina aparezca la cantidad pagada por realizarlas.

La empresa deberá comunicar, cada mes, a la autoridad laboral correspondiente y a los representantes de los trabajadores las horas extraordinarias que se hayan realizado.

Legalmente no se pueden hacer más 80 horas extraordinarias al año. Hacer horas extraordinarias por encima del tope será considerado como una falta grave del empresario.

A los efectos de dicho tope máximo anual no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas con decanos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Otra excepción son las horas extraordinarias utilizadas para prevenir o reparar siniestros o accidentes, las cuales tampoco se tendrán en cuenta a la hora del cálculo del número máximo de horas extras.

Los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años tienen prohibido realizar horas extras.

El Art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, señala que las horas extraordinarias sólo se realizarán si el trabajador/a así lo desea, lo que significa que el empresario no debe obligar que se realicen horas extraordinarias. La única excepción a la regla es que por Convenio Colectivo o por contrato individual se pueda pactar la obligatoriedad de la realización de horas extraordinarias.



Mediante Convenio Colectivo o en su defecto, contrato individual de trabajo, se elegirá entre pagar la horas extraordinarias en la cantidad que se fije (que en ningún caso podrá ser inferior al valor del precio la hora ordinaria) o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si no hay acuerdo expreso en el Convenio o en el contrato, se entenderá que las horas extras realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

¿De qué trata el calendario laboral?

La empresa deberá hacer cada año un calendario laboral. De igual forma, deberá exponer un ejemplar de este calendario en un lugar visible de cada centro de trabajo para que toda la plantilla pueda conocerlo. Al elaborar el calendario laboral, se debe tener en cuenta el horario de trabajo y la distribución anual de los días laborables y los festivos, descanso semanales, o entre semanas, puentes (si los hubiere) y otros días no laborables. Todo ello de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo. Aunque no hay una norma común al respecto, en muchos convenios colectivos se establece bien la negociación, bien la audiencia previa de la Representación Legal de los Trabajadores, en defecto de esto debemos hacer valer en los Comités de Empresa o los Delegados de Personal lo dispuesto en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso acércate a un sindicato para que te asesore y te facilite la información sobre los festivos de cada año. Es importante el control por parte de la representación legal de los trabajadores del cumplimiento de la jornada ordinaria por cada trabajador o grupo de los mismos.

¿Cuáles son las condiciones que regulan las vacaciones?

La duración mínima de las vacaciones anuales es de 30 días naturales, incluidos días festivos o no laborables; en algunos convenios las vacaciones se fijan por días laborables, en cualquier caso su disfrute es obligatorio. El tiempo de vacaciones no puede cambiarse por salario.

El tiempo de disfrute de las vacaciones no puede reducirse en el caso de que el empresario haya impuesto una sanción a la persona que debe disfrutarlas.

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

Cuando no hay acuerdo con el empresario sobre el tiempo de disfrute de las vacaciones, la persona afectada podrá presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social. No es necesario, en estos casos, el intento de conciliación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) correspondiente.

Cuando la fecha de vacaciones se ponga en conocimiento del trabajador y éste no esté de acuerdo deberá interponer la demanda en el plazo de veinte días hábiles desde el día de la comunicación al trabajador o trabajadora. Cuando la fecha no esté determinada por el empresario y por tanto el periodo de disfrute este indeterminado, para interponer la demanda habrá que hacerlo con una antelación de al menos dos meses a la fecha en la que se pretenda disfrutar de las vacaciones.

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

El trabajador deberá conocer las fechas que le correspondan para coger las vacaciones, como mínimo, dos meses antes del comienzo de las mismas.

La retribución durante las vacaciones debe ser la misma que recibe cada persona durante los meses anteriores a dichas vacaciones. Únicamente no se recibirán las cantidades correspondientes a las horas extras o dietas en el caso que se cobrara normalmente por estos conceptos.

¿Qué se entiende por tiempo de trabajo?

Las normas reguladoras son el Estatuto de los trabajadores (artículos 34 a 38) y los convenios colectivos.

- Máximos y mínimos establecidos por ley.
- Jornada máxima de 40 horas semanales.
- Descanso mínimo entre jornada y jornada de 12 horas.
- Descanso mínimo semanal acumulable en período de 14 días y medio, 36 horas. Mediante convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.
- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso no inferior a 15 minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo si lo señala el convenio o el contrato de trabajo.
- Para los trabajadores menores de 18 años, cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4 horas y media, el período de descanso durante la misma será como mínimo de media hora. Los trabajadores menores de 18 años, no podrán realizar más de ocho horas de trabajo diario, incluido el tiempo dedicado a la formación, ni pueden hacer horas extraordinarias.
- No se pueden hacer más de 9 horas diarias normales de trabajo, salvo que por convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario.



- Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana. La jornada de trabajo nocturno no puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un período de referencia de 15 días.
- Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias.
- Los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar jornada nocturna.

¿A qué permisos retribuidos tenemos derecho?

La norma básica es el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece los permisos retribuidos que se exponen a continuación. También habrá que estar a lo dispuesto en los convenios colectivos, que puede ampliar el tiempo contemplado en el Estatuto o contemplar otros supuestos.

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si hay desplazamiento el permiso será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Los trabajadores y las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la re-

ducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

¿Qué condiciones recogen las excedencias?

El art. 46 del Estatuto de los trabajadores divide las excedencias en voluntarias y forzosas.

La excedencia forzosa se contempla en el art. 45.1 k), en el 48.1 y, fundamentalmente, en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, siendo sus notas más características el reingreso automático y el cómputo de la antigüedad. Para tener derecho al disfrute de la excedencia forzosa, es precisa la existencia de alguna de las causas previstas legalmente:

- Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio
- Hasta un máximo de tres años de excedencia por cuidado de hijos, y un periodo no superior a un año para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Además de las excedencias forzosas previstas en la Ley, las partes pueden pactar excedencias forzosas por otras causas, o una duración superior (para cuidado de familiares).

El art. 46 del Estatuto de los trabajadores contempla las excedencias voluntarias. A diferencia de la excedencia forzosa, en la voluntaria, el Estatuto de los trabajadores no dispone la reserva del puesto de trabajo, si bien se puede pactar la reincorporación automática en los convenios colectivos. No obstante, el trabajador tiene un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

Requisitos:

- Tener una antigüedad en la empresa de al menos un año.
- El período de disfrute de esta situación no puede ser inferior a dos años, ni superior a cinco años. Para generar derecho a una nueva excedencia, deben transcurrir desde la finalización de la última al menos cuatro años.
- El período en que el trabajador o trabajadora se sitúa en excedencia voluntaria no se computa a efectos de antigüedad.



¿Cuáles son los grados de consanguinidad y afinidad?

ASCENDIENTES

- Primer grado: Padre o madre del titular o cónyuge.
- Segundo grado: Abuelo o abuela del titular o cónyuge.
- Tercer grado: Bisabuelo o bisabuela del titular o cónyuge.

DESCENDIENTES

- Primer grado: Hijo o hija del titular o cónyuge.
- Segundo grado: Hermano, hermana, nieto o nieta del titular o cónyuge.
- Tercer grado: Sobrino, sobrina, biznieto o biznieta, del titular o cónyuge.

