



GUIA LABORAL DEL TRABAJADOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA

***Edición:
Abril de 2007***

Edita:

Sindicato Profesional de Vigilantes
S.P.V.



INDICE DE MATERIAS

	Página
Índice de materias.....	4
El por qué nace el el S.P.V.	13
El Por qué de esta guía laboral y sindical.....	15
1.- Sindicatos y Sindicalización	17
1.1.- Concepto	17
1.2.- Base Legislativa.....	17
1.3.- Afiliación a los sindicatos	17
1.4.- Excepciones para la afiliación a un sindicato.....	17
1.5.- Los Estatutos de los sindicatos.....	18
1.6.- Constitución de un sindicato / requisitos.....	18
2.- Garantías de los representantes de los trabajadores	20
2.1.- Concepto	20
2.2.- Base Legislativa.....	20
2.3.- Despidos y sanciones	20
2.4.- El expediente para la imposición de sanciones	20
2.5.- El derecho de opción de los representantes en los despidos improcedentes.....	21
2.6.- No discriminación en la promoción económica y profesional del representante.....	21
2.7.- Prioridad de permanencia en la empresa de los representantes...	21
2.8.- Permanencia en el cargo del representante legal de los trabajadores en el caso de transmisión de empresa	21
2.9.- Cuadro de garantías del representante	22
3.- Competencias y funciones de los representantes de los trabajadores. 23	
3.1.- Base Legislativa.....	23
3.2.- Competencias	23
3.3.- De información.....	23
3.4.- Sobre consulta y negociación	25
4.- Los órganos de representación colectiva: sus diferencias	26
4.1.- Concepto	26
4.2.- Base Legislativa.....	26
4.3.- Las diferencias.....	26
5.- El valor jerárquico de la legislación laboral.....	28
5.1.- Concepto	28
5.2.- El valor jerárquico de las normas.....	28
5.3.- Los acuerdos tripartitos.....	29
5.4.- Acuerdos interconfederales	29
5.5.- Leyes orgánicas.....	29

5.6.- Leyes ordinarias.....	29
5.7.- Decretos	29
5.8.- Los reglamentos	30
5.9.- Los convenios internacionales de la O.I.T.	30
5.10.- Las directivas comunitarias.....	30
6.- Las asambleas de trabajadores	31
6.1.- Concepto	31
6.2.- Base Legislativa.....	31
6.3.- Quienes pueden convocar	31
6.4.- Solicitud de convocatoria	31
6.5.- El orden del día.....	31
6.6.- A quién convocar	32
6.7.- El desarrollo de la Asamblea convocada por el Sindicato	32
7.- Jornada laboral	33
7.1.- Base Legislativa.....	33
7.2.- Duración de la jornada.....	33
7.3.- Descansos	34
7.4.- Ampliaciones y reducciones de jornada.....	34
7.5.- Trabajo nocturno.....	35
7.6.- Trabajo a turnos.....	36
7.7.- Reducción de la jornada laboral por motivos familiares.....	37
7.8.- Cálculo de la jornada laboral anual.....	38
8.- Calendario laboral / festivos	39
8.1.- Base Legislativa.....	39
8.2.- Elaboración del calendario.....	39
8.3.- Festivos	39
8.4.- Características	39
9.- Permisos, vacaciones y excedencias	40
9.1.- Concepto	40
9.2.- Base Legislativa.....	40
9.3.- Permisos retribuidos	40
9.4.- Vacaciones	43
9.5.- Excedencias	44
9.6.- Gráfico – grados de consanguinidad y afinidad	47
10.- Horas extraordinarias	48
10.1.- Concepto	48
10.2.- Consideraciones de horas extraordinarias.....	48
10.3.- Base Legislativa.....	48
10.4.- Horas extraordinarias por fuerza mayor.....	48
10.5.- Retribución y número máximo de horas extraordinarias.....	49
10.6.- Prohibición de horas extraordinarias.....	49
11.- El salario	50
11.1.- Concepto	50
11.2.- Base Legislativa.....	50

11.3.- Composición del salario	50
11.4.- Abono del salario	51
11.5.- Sistemas de salario.....	52
11.6.- Retribuciones extrasalariales	53
11.7.- El salario en especie.....	53
11.8.- Pagas extraordinarias	54
11.9.- El recibo de salarios.....	54
11.10.- Modelo justificativo del pago de salarios.....	57
12.- Salario mínimo interprofesional (S.M.I.).....	58
12.1.- Concepto	58
12.2.- Base Legislativa.....	58
12.3.- Regulación del S.M.I.....	58
12.4.- Importe del S.M.I. para cualquier actividad sin Convenio	58
12.5.- Importe del S.M.I. para trabajadores eventuales o temporeros ...	59
13.- La contratación laboral.....	60
13.1.- Concepto	60
13.2.- Base Legislativa.....	60
13.3.- Requisitos para poder ser contratado	61
13.4.- Los contratos de trabajo	61
13.5.- Visado de los contratos por los representantes de los trabajadores	61
13.6.- Contratación laboral de becarios (En prácticas)	63
13.7.- Contratación laboral y cláusula de permanencia	63
13.8.- El período de prueba	64
14.- Condiciones de trabajo.....	65
14.1.- Concepto	65
14.2.- Base Legislativa.....	65
14.3.- Reducciones de plantilla	65
14.4.- Traslado de instalaciones	65
14.5.- Reducciones de jornada	65
14.6.- Sistemas de trabajo y rendimientos	66
14.7.- Planes de formación profesional.....	66
14.8.- Sistemas de organización y control de trabajo	66
15.- Movilidad funcional.....	67
15.1.- Concepto	67
15.2.- Base Legislativa.....	67
15.3.- Supuestos de movilidad funcional.....	67
15.4.- Movilidad funcional interna	67
15.5.- Movilidad funcional externa	67
15.6.- Movilidad funcional ascendente	68
15.7.- Movilidad funcional extraordinaria.....	68
15.8.- Los límites de la movilidad funcional.....	68
15.9.- Trabajos de superior categoría	69
16.- Movilidad geográfica / desplazamientos /traslados	71
16.1.- Concepto	71

16.2.- Base Legislativa.....	71
16.3.- Motivos que justifican el traslado	71
16.4.- Desplazamientos	72
16.5.- Traslados individuales	72
16.6.- Traslados colectivos	74
16.7.- Ayudas económicas a la Movilidad Geográfica	75
17.- La sucesión de empresa.....	77
17.1.- Concepto	77
17.2.- Base Legislativa.....	77
17.3.- El cambio de empresario	78
17.4.- Los derechos de los trabajadores y sus representantes legales	78
17.5.- La subrogación del art.14 de Convenio	79
18.- Extinción del contrato laboral.....	83
18.1.- Concepto	83
18.2.- Base Legislativa.....	83
18.3.- Extinción del contrato por acuerdo de las partes	83
18.4.- Causas de suspensión del contrato	83
18.5.- Indemnizaciones por despido improcedente.....	84
18.6.- Incapacidad temporal y desempleo	85
18.7.- Afiliado a un sindicato y despido disciplinario	85
19.- Contratas y subcontratas	86
19.1.- Concepto	86
19.2.- Base Legislativa.....	86
19.3.- Subcontratación: exigencias legales.....	86
19.4.- Responsabilidades en materia de Seguridad Social.....	86
19.5.- Responsabilidades en materia salarial	87
19.6.- Responsabilidades en materia de Seguridad y Salud.....	87
19.7.- Información a los trabajadores y sus representantes legales	87
20.- El Finiquito.....	89
20.1.- Concepto	89
20.2.- Base Legislativa.....	89
20.3.- El valor del finiquito.....	89
20.4.- El papel de los delegados ante la firma del finiquito	89
20.5.- Determinación de la cuantía del finiquito	89
20.6.- Finiquito y vacaciones a disfrutar.....	90
20.7.- Firmar o no firmar el finiquito	90
20.8.- Modelo de finiquito de la relación laboral.....	92
20.9.- Solicitud de importe de atrasos salariales por revisión salarial o nueva firma de convenio (Trabajadores con revisión de contrato)	93
21.- El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).....	94
21.1.- Concepto	94
21.2.- Base Legislativa.....	94
21.3.- Retribuciones e indemnizaciones garantizadas	95

21.4.- Excepciones	95
21.5.- Indemnizaciones excluidas del ámbito de protección	96
21.6.- Beneficiarios	96
22- Prestaciones por desempleo (Régimen General).....	97
22.1.- Concepto	97
22.2.- Base Legislativa.....	97
22.3.- Beneficiarios	98
22.4.- Contenidos de la protección por desempleo	99
22.5.- Requisitos para poder acceder a la prestación por desempleo ...	99
22.6.- Situación legal de desempleo y forma de acreditación	100
22.7.- Cuantías de las prestaciones.....	102
22.8.- Retenciones de las prestaciones por desempleo.....	103
22.9.- Prestaciones por desempleo / períodos.....	104
22.10.- El abono de la prestación	104
22.11.- Tramitación de los expedientes para conseguir las prestaciones.....	105
22.12.- Nacimiento del derecho a la prestación	106
22.13.- Documentos necesarios para gestionar la prestación	107
22.14.- Suspensión de la prestación por desempleo	107
22.15.- Reanudación de la prestación por desempleo	108
22.16.- Extinción de la prestación por desempleo	109
22.17.- Derecho de opción por parte del trabajador.....	110
22.18.- Prestación y posibilidad de pago único.....	110
22.19.- Registro de los contratos de trabajo por Internet	113
22.20.- Otra legislación a consultar.....	113
22.21.- Los contenidos de la contrareforma en pocas palabras.....	114
23.- Trabajadores discapacitados	117
23.1.- Concepto	117
23.2.- Base Legislativa.....	117
23.3.- Reserva de puestos de trabajo	117
23.4.- Excepciones	117
23.5.- Obligaciones y ventajas en la contratación.....	118
23.6.- Incentivos a la empresa por contratación de personas discapacitadas	118
24.- Discriminación laboral.....	121
24.1.- Base Legislativa.....	121
24.2.- Actos discriminatorios	121
24.3.- Medidas sindicales contra la discriminación laboral.....	121
25.- Acoso sexual en el trabajo (MOBBING)	123
25.1.- Concepto	123
25.2.- La agresión psicológica del acoso moral	136
25.3.- Manifestación del acoso moral.....	123
25.4.- Consecuencias del acoso moral	123
25.5.- Ante el acoso moral ¿qué hacer?	124
25.6.- Cómo defenderse del acoso moral	124

26.- Acoso sexual en el trabajo	126
26.1.- Concepto	126
26.2.- Base Legislativa.....	126
26.3.- El impacto negativo del acoso sexual	126
26.4.- El/la trabajador/a ante el acoso sexual	126
26.5.- Actuación de los Representantes de los Trabajadores ante el acoso sexual.....	127
27.- Intimidad y dignidad del trabajador	128
27.1.- Concepto	128
27.2.- Base Legislativa.....	128
27.3.- Facultades del empresario/registros	128
27.4.- Derecho a la denuncia por parte del trabajador	128
28.- Embarazo y maternidad.....	130
28.1.- Concepto	130
28.2.- Base Legislativa.....	130
28.3.- Riesgo durante el embarazo	130
28.4.- Prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo	131
28.5.- Cotizaciones a la Seguridad Social.....	133
28.6.- Interinidad y riesgo durante el embarazo	133
28.7.- Trabajo a tiempo parcial y riesgo durante el embarazo	134
28.8.- Despido y embarazo	134
28.9.- Regímenes especiales y embarazo	134
28.10.- Reducción de la jornada laboral por maternidad	135
28.11.- Maternidad y trabajo a tiempo parcial	136
28.12.- Excedencias laborales por maternidad	137
28.13.- Desempleo y maternidad	137
28.14.- Sentencia jurídica por despido de una embarazada	137
29.- El Convenio Colectivo	138
29.1.- Concepto	138
29.2.- Marco legislativo del Convenio Colectivo.....	138
29.3.- Acuerdos y pactos	139
29.4.- Legitimación y negociación colectiva	140
29.5.- Elaboración de la Plataforma Reivindicativa	141
29.6.- Iniciación del Convenio	141
29.7.- Constitución de la Comisión Negociadora	141
29.8.- Negociación y adopción de acuerdos	142
29.9.- Validez del convenio	143
29.10.- Contenidos del convenio.....	143
29.11.- Contenido mínimo del convenio.....	144
29.12.- Eficacia del convenio y cláusula de descuelgue	144
29.13.- Vigencia del convenio	145
29.14.- Concurrencia de convenios	145
29.15.- Aplicación e interpretación del convenio.....	145
29.16.- Adhesión y extensión del convenio.....	146
29.17.- Procesos de información durante la negociación.....	147
29.18.- La firma del convenio.....	147

29.19.- Entrega o envío del texto del convenio a los afiliados	147
30.- El Conflicto Colectivo	148
30.1.- Concepto	148
30.2.- Base Legislativa.....	148
30.3.- Legitimación para promover un conflicto colectivo.....	148
30.4.- Exclusiones.....	148
30.5.- Como tramitar el conflicto	149
30.6.- Formas posibles de resolución	149
30.7.- La solución de conflictos a través del ASEC.....	149
30.8.- El servicio interconfederal de Mediación y Arbitrajes (SIMA).....	150
31.- El derecho de huelga	151
31.1.- Concepto	151
31.2.- Base Legislativa.....	151
31.3.- Declaración de Huelga – Procedimiento.....	151
31.4.- Como notificar la declaración de huelga	151
31.5.- Contenidos de la declaración de huelga	152
31.6.- El Comité de huelga.....	152
31.7.- Servicios mínimos.....	152
31.8.- Reglas a observar durante la huelga	153
31.9.- Tipos de huelga y sus efectos	153
31.10.- Efectos laborales del ejercicio de la huelga	153
31.11.- Ejercicio de huelga y derechos de los trabajadores.....	154
31.12.- Ejercicio de huelga y derechos de los empresarios.....	154
31.13.- Finalización del ejercicio de huelga	155
31.14.- Descuentos en nómina por el ejercicio de huelga	156
31.15.- Huelga ilegal	156
31.16.- El comité informativo.....	156
32.- El cierre patronal.....	157
32.1.- Concepto	157
32.2.- Base Legislativa.....	157
32.3.- Causas que justifican el Cierre Patronal	157
32.4.- Notificación, duración y efectos del Cierre Patronal.....	157
32.5.- Cierre patronal ilegal, sanciones.....	158
32.6.- Notificación del cierre patronal a la Autoridad Laboral.....	158
32.7.- Comunicación del cierre patronal al sindicato.....	158
32.8.- Notificación de la declaración de huelga a la empresa	159
32.9.- Notificación de la declaración de huelga a la autoridad laboral.....	160
33.- La Inspección de Trabajo	162
33.1.- Concepto	162
33.2.- Base Legislativa.....	162
33.3.- Funciones y competencias de la Inspección de Trabajo.....	162
34.- Faltas y sanciones	166
34.1.- Concepto	166
34.2.- Base Legislativa.....	166

34.3.- El poder disciplinario del empresario	166
34.4.- Las faltas laborales	166
34.5.- Las sanciones laborales	167
34.6.- Prescripción de las faltas laborales.....	167
35.- Sistema Público de Seguridad Social	169
35.1.- Concepto	169
35.2.- Base Legislativa.....	169
35.3.- Campo de aplicación del sistema	170
35.4.- Exclusiones.....	172
35.5.- Los regímenes dentro del sistema	172
35.6.- Afiliación y cotización al sistema.....	172
35.7.- Afiliación de los trabajadores	173
36.-Jubilación	177
36.1.- Concepto	177
36.2.- Base Legislativa.....	177
36.3.- Beneficiarios	178
36.4.- Clases de Pensiones / Prestaciones	178
36.5.- Asimilación al alta	179
36.6.- Edad de Jubilación.....	180
36.7.- Coeficientes reductores según edad.....	180
36.8.- Períodos de cotización al sistema.....	181
36.9.- Prestaciones económicas	181
36.10.- Porcentajes aplicables a la base reguladora	182
36.11.- Porcentajes y años de cotización.....	182
36.12.- Coeficientes reductores en la cuantía de la pensión.....	183
36.13.- Solicitud y cobro de las pensiones.....	184
36.14.- Extinción del derecho a pensión de jubilación	184
36.15.- Prescripción del derecho a pensión y caducidad	185
36.16.- Incompatibilidades de la pensión de jubilación	185
36.17.- Jubilación anticipada a los 64 años	186
36.18.- Período de computo para la jubilación y los días “GRATUITOS”	186
36.19.- Trabajo a tiempo parcial y jubilación.....	186
36.20.- Jubilación parcial	187
36.21.- Pensión por viudedad	188
37.- Inmigración y trabajo	196
37.1.- Concepto	196
37.2.- Base Legislativa.....	196
37.3.- Autorización para ejercer un trabajo	196
37.4.- Permiso de trabajo por cuenta ajena	197
37.5.- Solicitud del primer trabajo	197
37.6.- Documentación para proceder al contrato laboral	198
37.7.- Dónde y cómo presentar las solicitudes de trabajo.....	198
37.8.- Tipos de permisos de trabajo inicial.....	198
37.9.- Tramitación de solicitudes	
37.10.- Trabajo irregular de los extranjeros y validez del contrato de trabajo	199

37.11.- Trabajadores de la Unión Europea	199
38.- Seguridad y Salud Laboral.....	201
38.1.- Concepto	201
38.2.- Base Legislativa.....	201
38.3.- Competencias de los Delegados de Prevención	201
38.4.- Facultades de los Delegados de Prevención.....	202
38.5.- Garantías de los Delegados de Prevención.....	204
38.6.- De la información de los Delegados	204
38.7.- Consultas a los Delegados	205
38.8.- Pluriempleo y Accidentes de Trabajo.....	206
38.9.- Normativa en materia de Seguridad y Salud Laboral.....	207
38.10.- De la OIT	208
39.- Las elecciones sindicales	210
39.1.- Concepto	210
39.2.- Base Legislativa.....	210
39.3.- Constitución de la Mesa Electoral.....	210
39.4.- Elecciones en pequeñas empresas	211
39.5.- Electores y Elegibles.....	212
39.6.- Denominación de las candidaturas	212
39.7.- Elaboración del Calendario Electoral	212
39.8.- Nombramiento de Interventores Electorales de USO	213
39.9.- Confección de las candidaturas USO	213
39.10.- Revisión del Censo Electoral	214
39.11.- Propaganda Electoral	214
39.12.- Proclamación de la Candidatura USO	214
39.13.- Campaña Electoral	215
39.14.- Voto por Correo	215
39.15.- Las votaciones	216
39.16.- Entrega de las Actas en la Oficina Pública de Registro	216
39.17.- Cuestiones importantes a tener en cuenta durante el proceso electoral	219

El por qué nace el Sindicato Profesional de Vigilantes – S.P.V.



El Sindicato Profesional de Vigilantes – S.P.V., nace como alternativa y respuesta a las necesidades laborales y sindicales que demandan los trabajadores de la Seguridad Privada, pues los distintos sindicatos de clase que nos representan y negocian año tras año nuestras condiciones de trabajo carecen de la especialización suficiente para poder atender correctamente nuestras necesidades profesionales, en la mayoría de los casos por la confluencia de intereses con otros sectores con mayor representación, en otras por encontrarse estructurados dentro de federaciones de servicios que engloban actividades y oficios muy diversos y la mayoría de las veces, por qué deben acatar compromisos sociales y pactos gubernamentales que mantienen secuestrada la voluntad de los trabajadores en un más que cuestionado beneficio de la colectividad, en aras de un bien social, que en la mayoría de los casos no deja de ser el mandato político de quienes nos gobiernan.

Cuántas veces hemos oído en boca de sus dirigentes recomendaciones de subidas salariales moderadas a fin de controlar la inflación y el gasto público, el I.P.C. se ha convertido en la última década en un dato que maquilla la realidad económica del país, condenando al trabajador a ser cada día más pobre.

Por ello, los sindicatos de clase han dejado de ser los referentes que en su origen protagonizaron las luchas obreras en este país, pasando a ser y estar sus estructuras de pseudo-funcionariado al servicio del gobierno, muchas y muy diversas son las subvenciones que reciben, hasta el punto de que las cuotas sindicales han dejado de ser la base de sus ingresos, pasando a constituirse en inmensos holding que ofrece los productos más variados: formación subvencionada, seguros, viajes, viviendas y un largo etcétera de servicios que como no puede ser de otra manera, le alejan de forma irreversible de sus propios fines estatutarios que les dio sentido.

En este contexto económico, social y político, los trabajadores han sido llevados de forma sutil hacia el inmovilismo y el aburguesamiento, perdiendo su expresión más genuina, la movilización, pues en su origen eran las bases asamblearias las que diseñaban sus directrices y acciones sindicales, mientras que hoy el trabajador ha quedado sin voz y la estructura piramidal se ha invertido, pasando a ser más importante el interés del sindicato que el de los trabajadores a los que dicen representar.

Como no podía ser de otra forma, en este contexto comienzan a aparecer sindicatos profesionales, que ellos definen como “amarillos”, desde donde se intenta recuperar la verdadera voluntad de los trabajadores, pidiendo su implicación y donde pueden recuperar el protagonismo que estatutariamente les corresponde.

EL POR QUÉ DE ESTA GUIA SINDICAL Y LABORAL

El S.P.V. tiene la necesidad de facilitar a nuestros delegados y delegadas, así como a las Secciones Sindicales y trabajadores de la Seguridad Privada en general de los instrumentos necesarios para que podamos ejercer nuestra labor representativa en los Centros de Trabajo con las mejores y mayores garantías, ya que es prioritario distinguirnos del resto de representantes sindicales, tanto en nuestra forma de pensar, como en la gestión que realicemos.

La labor en los centros de trabajo no es fácil y en más de una ocasión será compleja. De ahí la necesidad de la presente Guía Sindical y Laboral, que sin duda ayudará a encontrar más fácilmente soluciones a los problemas que se vayan produciendo.

Una Guía Sindical y Laboral, no da solución a toda la problemática existente, que es mucha y variada, pero sí puede ayudar en gran manera a que la labor sea al menos, más fácil y por consiguiente más eficaz para todos los trabajadores.

*Esperamos que la presente Guía sea un estímulo más en la labor a desarrollar por todos los afiliados al **Sindicato Profesional de Vigilantes – S.P.V.**- a partir de la cual permita desarrollar mejor el trabajo representativo de nuestros representantes sindicales y de nuestros afiliados en general.*

*Como siempre, recomendamos a nuestros afiliados mantener contactos periódicos con sus representantes, a fin de estar perfectamente informados y de actualizar continuamente nuestras bases de datos en cuantos cambios en los mismos se produzcan: domicilio, teléfonos, e-mail (a fin de recibir nuestros correos digitales) y visitar nuestra web: **www.sindicatodeseguridad.com** donde siempre se encuentran expuestas las novedades y noticias del sector.*

1.- SINDICATOS Y SINDICALIZACIÓN

1.- Concepto

Todos los trabajadores y trabajadoras al margen de su sector productivo o categoría profesional pueden y deben estar afiliados a un sindicato, afiliación que será libre en la decisión del trabajador, según lo establecido en la legislación vigente.

1.2.- Base Legislativa

- ✓ Constitución Española de 27 de Noviembre de 1978 (BOE 29/12/78)
- ✓ Convenios de la OIT nº 87/47 y 98/78.
- ✓ Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto (BOE 8/8/85) de Libertad Sindical – LOLS.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de abril (BOE 11/4/95). Sociedades de responsabilidad limitada.
- ✓ Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre (BOE 23/12/00). Reforma de Ley Orgánica 4/00 de 11 de enero.

1.3.- Afiliación a los Sindicatos

Pueden afiliarse libremente a un sindicato para la promoción y defensa de sus intereses, todos los trabajadores y trabajadoras que lo deseen, con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a desafiliarse al que estuviesen afiliados, no pudiendo ser obligado a afiliarse a un sindicato.

Así mismo:

- ✓ Los afiliados a un sindicato deberán elegir libremente a sus cargos y representantes dentro de la estructura establecida por los Estatutos.
- ✓ Todos los trabajadores afiliados a un Sindicato tienen derecho a ejercer la actividad sindical dentro de su ámbito de actividad laboral o estructura representativa del sindicato.

1.4.- Excepciones para la afiliación a un sindicato

La legislación vigente contempla una serie de excepciones a la hora de poder afiliarse en libertad a un sindicato, estas son :

- ✓ Los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar. Con respecto a los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no

tengan carácter militar, el ejercicio de este derecho se registrará por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerárquica de estos Institutos.

- ✓ Con respecto a Jueces, Magistrados y Fiscales, no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.
- ✓ Los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación podrán afiliarse a organizaciones sindicales ya constituidas, pero no fundar sindicatos que tengan como finalidad la defensa de sus intereses singulares.

1.5.- Los Estatutos de los Sindicatos

Los Estatutos de los sindicatos legalmente constituidos deberán recoger una serie de requisitos mínimos que garanticen su democracia interna y los derechos y deberes de sus afiliados, entre estos requisitos, los siguientes:

- ✓ Denominación de la organización, que no podrá coincidir o inducir a confusión con otra legalmente registrada.
- ✓ Domicilio y ámbito territorial y profesional.
- ✓ Órganos de representación, gobierno y administración.
- ✓ Funcionamiento de la Entidad, que habrá de ajustarse a principios democráticos.
- ✓ Régimen electoral, que garantice que los cargos directivos se provean mediante sufragio libre y secreto.
- ✓ Los requisitos y procedimiento para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado.
- ✓ Régimen de modificación de los estatutos, de fusión y disolución del sindicato.
- ✓ Régimen económico de la organización.

1.6.- Constitución de un Sindicato / Requisitos

El requisito previo para que un sindicato adquiera personalidad jurídica y plena capacidad de actuación, es la obligatoriedad de depositar sus Estatutos y Acta de constitución en la Oficina Pública de Registro dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales u organismos transferidos en las Comunidades Autónomas, además de:

- ✓ Una vez depositados los Estatutos en las unidades correspondientes éstas darán publicidad de los mismos en su tablón de anuncios y en el "Boletín Oficial" correspondiente.
- ✓ Tanto la Autoridad Pública, como quienes acrediten un interés personal, directo y legítimo podrán promover ante la Autoridad Judicial la declaración de no

conformidad a derecho de los Estatutos de los Sindicatos que hayan sido objeto de depósito y publicación.

- ✓ Transcurridos 20 días hábiles desde el depósito de los estatutos, el sindicato adquiere personalidad jurídica y plena capacidad de obrar.

2.- GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

2.1.- Concepto

Los Delegados de Personal, de Comité de Empresa, de Juntas de Personal o de Prevención, disponen de una serie de garantías frente a posibles actuaciones empresariales.

2.2.- Base Legislativa

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29/3/95)
Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (BOE 8/8/85)
De Libertad Sindical - LOLS
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (BOE 11/4/95)
Ley de Procedimiento Laboral
- Ley Orgánica 31/1995, de 8 de noviembre (BOE 19/12/95)
De Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (BOE 31/1/97)
Reglamento de los Servicios de Prevención
- Convenio nº 135 de la O.I.T.

Garantías recogidas en la legislación que tienen carácter de mínimas, algunas de ellas están mejoradas a través de Convenios Colectivos.

2.3.- Despidos y Sanciones

El art. 68.c) del E.T. y el 11 de la Ley 9/87, establecen la garantía genérica de “no ser despedido, ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración del mandato..., siempre que el despido (traslado) o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación”.

La valoración judicial de la conducta del empresario llevará a la calificación de nulo el despido o de la sanción impuesta al representante, si quedase evidenciada la finalidad discriminatoria.

2.4.- El expediente para la imposición de sanciones

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será necesaria la apertura de un expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal (art. 68.a) E.T.).

La no incoación del expediente o su incoación defectuosa, llevará aparejada la declaración judicial de la improcedencia del despido del representante.

2.5.- El derecho de opción de los representantes en los despidos improcedentes

El art. 56.4 del E.T. atribuye a los representantes legales de los trabajadores, o el derecho de opción; entre readmisión o indemnización en los supuestos de despido improcedente, entendiéndose que se opta por la readmisión de no efectuar la opción correspondiente. En cualquier caso,, “cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada”.

2.6.- No Discriminación en la Promoción Económica y Profesional del Representante

Los representantes de los trabajadores no pueden ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación art. 68.c del ET y art. 11.e de la Ley 9/87.

La no discriminación, hay que entenderla como la prohibición de excluir al representante de sus expectativas económicas y profesionales, por razones que no aparezcan objetivamente justificadas.

2.7.- Prioridad de Permanencia en la Empresa de los Representantes

A) Prioridad de permanencia en los supuestos de extinción o suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y fuerza mayor.

Los representantes legales de los trabajadores, tendrán “prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas” (art. 68.b) del E.T.) y en los supuestos de subrogaciones de servicios, en los términos expuestos en el art. 14 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad.

B) Preferencias en los supuestos de movilidad geográfica

El art. 40.5 del E.T. establece la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores en los supuestos de movilidad geográfica. Hay que entender que se refiere tanto a los traslados definitivos como a los desplazamientos.

No obstante, en cuanto a los traslados de representación entre centros de trabajo de la misma localidad, la jurisprudencia viene negando la garantía de prioridad de permanencia.

2.8.- Permanencia en el cargo del representante Legal de los Trabajadores en el caso de Transmisión de Empresa

Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores que seguirán ejerciendo sus

funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad (art. 44.5 E.T.).

2.9.- Cuadro de Garantías del Representante

Los representantes de los trabajadores en ejercicio de su representación, gozan de las siguientes garantías:

- **Expediente contradictorio en caso de sanción**
- **Prioridad de permanencia en la empresa**
- **Imposibilidad de despido o sanción por razón del ejercicio de la representación**
- **Garantía de no discriminación por razón de la representación**
- **Libertad de expresión colegiada en la materia de la representación**
- **Crédito individual y mensual de horas retribuidas de representación, transmisible, de:**

Hasta 100 trabajadores	15 horas / mes
De 101 a 250 trabajadores	20 horas / mes
De 251 a 500 trabajadores	30 horas/ mes
De 501 a 750 trabajadores	35 horas / mes
De 751 en adelante	40 horas / mes

- **Uso de tablón de anuncios en lugar visible del centro de trabajo.**
- **Uso de local adecuado, debidamente acondicionado.**

3.- COMPETENCIAS Y FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

3.1.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Ley 10/1985, de 2 de agosto (BOE 8/8/85). De Libertad Sindical.
- ✓ Convenio 135 de la O.I.T.

3.2. Competencias

Las competencias de los representantes de los trabajadores (delegados de personal o miembros de comités de empresa) se encuentran enumeradas, aunque no exhaustivamente, en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores(ET). Efectivamente, estas competencias han de integrarse con las reconocidas por otras normas estatutarias y reglamentarias.

3.3.- De información

Hay materias sobre las que los delegados deben ser informados, pudiendo distinguirse según afecten a la globalidad de la empresa o a las condiciones laborales, entre ellas:

De la Empresa:

- 1.- Trimestralmente, deben recibir información sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa (art. 64.1.1º E.T.)
- 2.- Trimestralmente sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre programa de producción, sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos (número de éstos, tipos y supuestos de subcontratación) y evolución probable del empleo en la empresa (art. 64.1.1º ET). Para la jurisprudencia esto último comprende el derecho a ser informado sobre (STSJ Andalucía de 15 de septiembre de 2000):
 - Las horas extraordinarias realizadas, su valor, su número y condiciones.
 - Situación de plantilla, especificando categorías profesionales, así como el tipo de contratación de todos los trabajadores.
 - Excedencias y movilidad funcional y geográfica de los trabajadores en plantilla.
- 3.- Recibir de la empresa trimestralmente, información según lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre:
 - Evolución general del sector económico de la empresa

- Sobre situación actual y futura de producción y ventas
 - Sobre empleo y sus perspectivas de futuro
 - Sobre contratación laboral, con especificación del tipo de contratos existentes y de futuro
 - Sobre realización de horas extras de los trabajadores contratados a tiempo parcial o subcontratación
- 4.- En caso de cambio de titularidad de la empresa, el cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos, afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos (art. 44.6 E.T.):
- a) Fecha prevista de la transmisión
 - b) Motivos de la transmisión
 - c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores, de la transmisión
 - d) Medidas previstas respecto a los trabajadores

Información sobre las condiciones:

- 1.- Los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (art. 64.1.6º E.T.)
- 2.- Los contratos temporales realizados, cuya notificación a los representantes habrá de realizarse en un plazo no superior a 10 días a partir de la contratación (art. 15.4 E.T., art. 10 R.D. 2546/1994 de 29 de diciembre), cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos. Esta notificación deberá contener: el nombre del trabajador, la duración del contrato, el objeto, la categoría y la modalidad contractual.
- 3.- La masa salarial y el “quantum” global e individual de los conceptos retributivos denominados “gratificaciones complementarias” y de “plena dedicación”.
- 4.- Las horas extraordinarias realizadas, que han de ser comunicadas con una periodicidad mensual, y debiéndose dar conocimiento en tal comunicación de su precio y condiciones (R.D. 1561/1995, disp. ad. 3ª b).
- 5.- Las sanciones impuestas a los trabajadores por faltas muy graves (art. 64.1.7º E.T.).
- 6.- Copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (a excepción de los de alta dirección), que contendrá todos los datos del contrato, salvo el nº del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro de índole personal (arts. 64.1.2º y 8.3 a) E.T.).

- 7.- Los contratos de relación laboral especial de alta dirección, cuya celebración ha de ser notificada a los representantes de los trabajadores (art. 8.3 a) E.T.).
- 8.- Las prórrogas y las denuncias de los contratos han de ser notificadas en el plazo de 10 días a partir de que se produzcan (art. 64.1.2º E.T.).
- 9.- La empresa contratista o subcontratista deberá informar a los representantes de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento, indicando los mismos datos del párrafo anterior. (art. 42.5 E.T.)

3.4.- Sobre Consulta y Negociación

Hay materias sobre las que los representantes de los trabajadores deben emitir informe o ser consultados:

Cambio de situación jurídica de la empresa que suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo (art. 64.1.5º E.T.)

El tema está conectado, y se confunde, con el período de consultas que con los representantes de los trabajadores debe seguir el empresario en los casos de despidos colectivos motivados por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En el caso en que el despido no pueda configurarse de colectivo, el art. 64.1.5º E.T. puede dar pie para defender también la necesidad de informe previo de los representantes de los trabajadores a la decisión extintiva del empresario; ya que el precepto se refiere expresamente a los casos en los que la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la empresa suponga “cualquier incidencia” que afecte al volumen de empleo.

Los delegados sindicales tienen acceso a la misma información que los miembros del comité. Deben ser oídos en casos de adopción de medidas que afecten a los trabajadores, especialmente de su sindicato.

Los delegados sindicales tienen las mismas garantías que los miembros del comité de empresa.

4.- LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA: Sus diferencias

4.1.- Concepto

Con frecuencia, por desconocimiento se confunden las funciones y competencias que los diferentes órganos de representación colectiva tienen asignados dentro y fuera del ámbito del Centro de Trabajo. Por ello a continuación detallamos estas notables diferencias existentes entre unos y otros.

Mientras que otros Sindicatos, su acción la realizarán a través de unos y dejación de otros, en la SPV tenemos y debemos aprovechar al máximo todas sus posibilidades de actuación sindical que nos dan todos ellos.

4.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, (BOE 29/3/95). Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Ley 11/1985 de 2 de Agosto (BOE 8/8/95). De Libertad Sindical.

4.3.- Las diferencias

El Comité de Empresa Los Delegados de Personal Los Delegados de Prevención

- Son los órganos unitarios de representación elegidos por el conjunto de los trabajadores de la empresa o centro y representan obligatoriamente a todos los trabajadores.
- Son independientes orgánicamente de cualquier sindicato, ya que no es un órgano sindical y, por lo tanto, no tiene estrategia sindical propiamente dicha, al tiempo que carece de memoria histórica tan necesaria para dirigir la acción sindical continuada en la empresa o centro de trabajo.
- Están investidos por Ley de poderes para negociar y firmar Convenios Colectivos Estatutarios de ámbito de empresa, Pactos

La Sección Sindical

- Organismo legal de representación colectiva autosuficiente para el ejercicio y desarrollo de la Acción Sindical en la empresa.

Es la forma organizativa que adopta la presencia del sindicato en el interno de la empresa o centro de trabajo.
- Es un órgano de representación exclusivamente sindical, y representa específicamente a cada uno de los sindicatos con presencia en el seno de la empresa o centro de trabajo.
- La Sección Sindical es la expresión orgánica de la creación y existencia de estructuras organizativas del sindicato en el

Colectivos Extraestatutarios y efectuar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo (art. 41 E.T.) sin necesidad de tener que refrendar en asamblea sus propias decisiones, ya que su decisión mayoritaria se convierte en norma obligatoria para todos los trabajadores

- Los pactos o acuerdos efectuados por estos órganos, se convierten en norma legal sin posibilidad legal de revocación posterior por los trabajadores afectados aunque les perjudiquen y estén en desacuerdo con lo firmado.
- Tanto el Comité de Empresa como el Delegado de Personal, se pueden considerar como un organismo legal que se sitúa fuera de la democracia sindical, es decir, al margen de cualquier control de la base o asamblea de trabajadores, en la empresa o centro de trabajo.

La única vía de cambio es la presión de los trabajadores hasta conseguir un nuevo acuerdo.

ámbito de la empresa o centro de trabajo, es decir, centros organizados del sindicato en los lugares de trabajo dotados de identidad asociativa y autonomía funcional.

Representan los intereses específicos de los afiliados y del propio Sindicato en el marco de la empresa o centro de trabajo.

Se constituyen por y entre los afiliados de una empresa y cuya figura visible será el DELEGADO SINDICAL, que actuara como portavoz, pudiendo crear distintas secretarías a fin de agilizar las actividades que la misma desarrolle.

Las SS.SS. de S.P.V. están constitutivamente insertadas en la democracia sindical, sujetas al control sindical de los propios afiliados, asegurando de esta forma una eficaz democracia sindical.

5.- EL VALOR JERÁRQUICO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

5.1.- Concepto

Al margen de la aplicación de la misma, que suele ser notablemente deficiente en general, España es uno de los países que cuenta con más legislación socio-laboral del mundo, lo que hace muchas veces que nos perdamos entre ella.

La Constitución Española de 1978, en su extenso articulado que contempla directivas de varios desarrollos legislativos a través de Leyes, Leyes Orgánicas, Reales Decretos, Órdenes Ministeriales y otros, a lo que hay que unir la legislación de la Unión Europea y OIT, además de la legislación propia de las diferentes Comunidades Autónomas.

En este capítulo tratamos de exponer el valor jerárquico de cada una de las normas, que en su conjunto definimos como “legislación laboral”.

5.2.- El valor jerárquico de las normas:

TIPO DE NORMA	DENOMINACIÓN	COMPETENCIA
LEYES FORMALES	<ul style="list-style-type: none"> • CONSTITUCIÓN • Leyes Orgánicas • Leyes Ordinarias 	PODER LEGISLATIVO
VALOR DE LEY ORDINARIA	<ul style="list-style-type: none"> • Decretos Legislativos } <ul style="list-style-type: none"> Texto Articulado Texto Refundido • Decretos Leyes 	PODER EJECUTIVO
REGLAMENTOS (Ordenanzas, reglamentos, decretos, normas técnicas, instrucciones, etc)	<ul style="list-style-type: none"> • Decretos • Órdenes Ministeriales • ... • ... • Órdenes provinciales • Ordenanzas municipales • Bandos de Alcaldes, etc. 	

Sin que constituyan norma jurídica se podrán suscribir acuerdos, con periodos de vigencia establecidos. Estos pueden ser:

5.3.- Los Acuerdos Tripartitos

Son acuerdos de carácter tripartito, cuando intervienen empresas, trabajadores y Gobierno, en el que se configuran obligaciones para las partes firmantes. Para el Gobierno supone en algunos puntos compromisos de futura actuación normativa.

5.4.- Acuerdos Interconfederales

Constituyen un acuerdo entre trabajadores y empresarios, extraestatutario o negociado al margen del Estatuto de los Trabajadores con eficacia contractual y no normativa.

Dentro de las leyes podemos distinguir:

5.5.- Leyes Orgánicas

Son leyes formales que requieren para su aprobación, modificación o derogación, la mayoría absoluta de los votos del Congreso en votación final sobre el conjunto del proyecto.

5.6.- Leyes Ordinarias

Son leyes formales que no requieren para su aprobación más que la mayoría simple de votos de los miembros presentes, siempre que sea mayoritaria la asistencia de los miembros de las cámaras.

Existen también normas que no son leyes en el sentido apuntado pero que tienen idéntica fuerza, que son los Decretos.

5.7.- Decretos

Son normas dictadas por el Gobierno, con fuerza de ley, que pueden derogar a otras leyes aunque sean formales. Pueden ser Decretos-Legislativos y Decretos – Leyes.

- ✓ Decretos Legislativos: Son decretos aprobados por el Gobierno, con valor de ley ordinaria, en virtud de una delegación legislativa expresa y para cada caso concreto por el Parlamento.

Estos Decretos Legislativos se fundamentan en razones técnicas, para aliviar al Parlamento en materias muy técnicas, aprovechando el mayor conocimiento que el Poder Ejecutivo posee en este campo.

Los Decretos Legislativos pueden ser o bien de Textos Articulado (precisan de una delegación legislativa otorgada mediante una ley de bases) o de Textos Refundidos (precisan de una delegación otorgada mediante una ley ordinaria).

- ✓ Decretos Leyes: Son disposiciones legislativas provisionales dictadas por el Gobierno en casos excepcionales, de extraordinaria y urgente necesidad.

Deben ser inmediatamente sometidos a debate y votación de la totalidad en el Congreso de los Diputados dentro de los treinta días siguientes a su promulgación a efectos de su ratificación o no.

5.8.- Los Reglamentos

Es toda norma escrita, de rango inferior a ley, dictada por el Poder Ejecutivo en virtud de su competencia normalmente para desarrollo de las leyes.

Las principales manifestaciones del Reglamento son el Real Decreto (emana del Gobierno) y las Órdenes Ministeriales (emana de cada Ministerio). Pueden ser dictados por los siguientes órganos competentes:

- ✓ Administración Central: Gobierno, Ministerios, Directores Generales, etc.
- ✓ Administración Local: Ayuntamiento, Alcalde y Diputación. Se publican en el BOP.
- ✓ Administración Institucional.
- ✓ Administración Autónoma: Gobierno, Consejeros, Autoridades y Órganos inferiores. Se publican en el B.O. de la Comunidad Autónoma.

5.9 Los Convenios Internacionales de la O.I.T.

Normas destinadas a orientar la legislación de un país. Una vez ratificado por el Parlamento obligan en el país como si de una norma interna se tratara.

5.10.- Las Directivas Comunitarias

Constituyen una nueva fuente de regulación de la normativa laboral española, desde la incorporación de España a la CEE. Estas Directivas Comunitarias vienen a solucionar la diversidad de enfoque de los diversos Estados miembros a fin de garantizar la unificación de legislación laboral.

Las Directivas una vez aprobadas por la U.E. los países miembros tienen un máximo de dos años para trasponer su contenido a la legislación del país. Una vez cumplidos los dos años sin trasponer la Directiva a la legislación, se puede solicitar su aplicación, si el trabajador se ha visto perjudicado por la no transposición.

6.- LAS ASAMBLEAS DE TRABAJADORES

6.1.- Concepto

La legislación vigente otorga a los trabajadores el derecho a celebrar asambleas y reuniones en el interior de los centros de trabajo, a través de diversas posibilidades de convocatoria.

6.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (BOE 8/8/85). De Libertad Sindical – LOLS

6.3.- Quiénes pueden convocar

Las asambleas y reuniones pueden ser convocadas por el delegado o delegados de personal, el comité de empresa. También puede ser convocada por los trabajadores, en un número no inferior al 33% de la plantilla si se trata de personal laboral. También cabe la posibilidad de que las asambleas y reuniones sean convocadas directamente por las organizaciones sindicales o delegados sindicales.

6.4.- Solicitud de Convocatoria

La solicitud de convocatoria debe comunicarse por escrito al empresario, con una antelación de al menos 48 horas a su celebración, indicando hora y lugar de celebración, los asuntos que se van a tratar y los nombres de las personas ajenas a la empresa que vayan a asistir (art. 70 E.T.).

La comunicación de la asamblea al empresario debe contener el orden del día de la misma, es decir los asuntos cuyo interés o deliberación motiven la asamblea (art. 79 E.T.). Específicamente, será necesaria la celebración de asamblea para la revocación de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal o para la promoción de elecciones sindicales por los trabajadores de la empresa o centro de trabajo (art. 67.3 E.T., y R.D. 1844/94, art. 2.2).

6.5.- El Orden del Día

Toda convocatoria de Asamblea o reunión debe ir acompañada de un Orden del Día, en el que figurarán los puntos o temas que serán tratados o debatidos.

Importante

Es conveniente que el Orden del Día conste del menor número de puntos, ya que esto permitirá el centrar la asamblea o reunión en temas prioritarios. La dispersión de puntos en el orden del día generalmente no es operativa, ya que requiere de reuniones más largas, lo que suele generar dificultades para dirigir la misma.

6.6.- A quién convocar

Las asambleas no todas son iguales, ya que las hay de carácter interno, a las que únicamente se convocará a los afiliados del sindicato, y otras asambleas abiertas, a las cuales se convocará a todos los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo.

6.7.- El desarrollo de la Asamblea convocada por el Sindicato

Debe ser dirigida por una serie de personas del sindicato con el mejor cartel posible, entre el conjunto de los trabajadores del centro. No es conveniente que una sola persona asuma la dirección de la Asamblea.

Después de realizar una breve introducción de la conveniencia de realizar la asamblea, entrar a discutir punto por punto del orden del día, procurando que en los debates no se mezclen los contenidos de los diferentes puntos. Por ello la mejor metodología es:

- Presentación del punto
- Debate del punto
- Conclusiones del debate
- Votación si procede
- Acuerdo sobre el punto.

Una vez finalizada la Asamblea, elaborar un Acta de conclusiones de la misma, la cual será colocada en los tabloneros de anuncios del Centro de Trabajo.

Pueden convocar una asamblea de trabajadores, los representantes unitarios de personal o el 33% de la plantilla.

Los acuerdos en asamblea requieren el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

El empresario debe facilitar el lugar de la asamblea dentro del centro de trabajo, salvo que:

- a) No se cumplan las disposiciones legales sobre asambleas.***
- b) No hayan transcurrido al menos dos meses desde la última asamblea celebrada, salvo en los casos de reuniones informativas sobre Convenios Colectivos que afecten a los trabajadores que pretendan reunirse.***
- c) Existiesen daños producidos por alteraciones ocurridas en alguna asamblea anterior que no se hubiesen resarcido o afianzado.***
- d) El empresario hubiera procedido al cierre legal de la empresa.***

7.- JORNADA LABORAL

7.1.- Base Legislativa:

- ✓ Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio (BOE 29/7/83). Sobre horas extraordinarias y descansos.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Regulación del permiso paternal y por maternidad.
- ✓ Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre (BOE 26/9/95). Jornadas especiales de trabajo.
- ✓ Ley 39/1999, de 5 de noviembre (BOE 6/11/99). Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral.
- ✓ Directiva 92/85/CEE
- ✓ Directiva 96/34/CEE

7.2.- Duración de la Jornada

- ✓ La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.
- ✓ La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. (Art. 34.1 del E.T.)
- ✓ El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
- ✓ Los trabajadores menores de 18 años, no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajase para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos.
- ✓ No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de los trabajos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.
- ✓ Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

- ✓ El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

7.3.- Descansos

- ✓ Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.
- ✓ Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período se considerará de tiempo de trabajo efectivo cuando así esté fijado o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. (Art. 34.4 del E.T.)
- ✓ En el caso de trabajadores menores de 18 años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada, exceda de cuatro horas treinta minutos.
- ✓ Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.
- ✓ La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

7.4.- Ampliaciones y Reducciones de jornada

- ✓ Para los sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones y reducciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y descansos.
- ✓ Se encuentran reguladas las ampliaciones de jornada para los siguientes sectores:
 - Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios.
 - Trabajo en el campo
 - Comercio y hostelería
 - Transportes y trabajo en el mar
 - 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 encuentran reguladas la reducción de jornada para los siguientes sectores:
 - Trabajos expuestos a riesgos ambientales
 - Trabajo en el campo
 - Trabajo interior en minas
 - Trabajo de construcción y obras públicas
 - Trabajo en cajones de aire comprimido
 - Trabajo en cámaras frigoríficas de congelación
- ✓ Las reducciones de los descansos entre jornadas y semanal deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada, a disfrutar dentro de los períodos regulados en cada sector, en la forma que se determine mediante acuerdo o pacto. No obstante, en los convenios colectivos se podrá autorizar que previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios puedan acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales. Del mismo modo se podrá acumular las compensaciones contempladas para el medio día del descanso semanal.
- ✓ **El disfrute de los descansos compensatorios no podrá ser sustituido por compensación económica**, salvo en los casos de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato.
- ✓ La aplicación de los regímenes especiales de jornada a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporal, o a los contratados a tiempo parcial para prestar servicios en trabajos fijos discontinuos, estará condicionada a la posibilidad de disfrute de los descansos compensatorios dentro de los períodos de referencia de cada sector, antes de la finalización del contrato o período de actividad.

7.5.- Trabajo nocturno

- ✓ **Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.** El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno, deberá informar de ello a la Autoridad laboral.
- ✓ **Se considera trabajador nocturno, a aquel que realice normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo en período nocturno**, así como aquél que se prevea que puede realizar en período nocturno, una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

- ✓ La jornada máxima de los trabajadores nocturnos sólo podrá superarse mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días en los siguientes supuestos:
 - 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 excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos en dichos casos no podrá tener por efecto la superación de una jornada de ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia de cuatro meses para los sectores con ampliación de jornada o de cuatro semanas en los otros dos supuestos.
- ✓ Cuando la ampliación de la jornada se materialice mediante la realización de horas extraordinarias, deberá reducirse la jornada de trabajo de los trabajadores afectados en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia correspondiente.
- ✓ En los convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del período de referencia, para los sectores con ampliación de jornada, hasta un máximo de seis meses.
- ✓ Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.
- ✓ 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.

7.6.- Trabajo a turnos

- ✓ Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.
- ✓ Las empresas, con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, tendrán en cuenta en la organización del trabajo de los turnos, la rotación

de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

- ✓ Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.
- ✓ En las empresas con trabajo a turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.
- ✓ Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se podrá reducir el mismo el día que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

7.7.- Reducción de la jornada laboral

- ✓ **Guarda legal.** Disminución de entre un tercio y media jornada, con igual disminución de salario para quien tenga a su cargo un menor de seis años o minusválido (art. 37.5 del ET). Si los dos cónyuges trabajan, este derecho sólo lo podrá ejercitar seguramente uno de ellos, aunque el ET no lo dice explícitamente. Esta guardia legal puede ser desempeñada no sólo por los padres, sino también por el tutor en su caso. La elección del tiempo la hará el trabajador, pero de buena fe y causando el menor trastorno posible a la empresa.
- ✓ **Lactancia** (art. 37.4 del ET). Derecho de las mujeres trabajadoras a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, por lactancia de un hijo mejor de nueve meses. A voluntad de la mujer, puede sustituirse este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con el mismo fin (no es posible disfrutar de una hora de ausencia si la mitad de ella pretende disfrutarse al comienzo o final de la jornada). Puede optar el padre o la madre por su disfrute si ambos trabajan. El disfrute es distinto, pero la titularidad del derecho es de la mujer. Si ella no trabaja el padre no tiene derecho a la reducción por lactancia

Se trata siempre de una reducción sin pérdida de salario. Según jurisprudencia, los beneficios se multiplican en caso de parto múltiple.

- 3 **Formación de seguridad y salud.** Cuando tal formación es obligatoria, si se realiza fuera de la jornada laboral debe descontarse de ésta el tiempo invertido (art. 19.2 de la Ley 31/7/1995, de Prevención de Riesgos Laborales).
- 3 Los contratos a tiempo parcial, de relevo y para la formación.

- 3 El artículo 53.2 del ET. El trabajador cuyo contrato se extingue por causas objetivas tiene derecho durante el período de preaviso a una licencia de seis horas semanales para buscar nuevo empleo, sin pérdida de retribución.

7.8.- Cálculo de la jornada laboral anual

En jornada anual: (365 días)

Componentes:

Festivos anuales:

30 días de vacaciones (**En nuestro sector son 31 días**)

48 domingos + 4 en vacaciones

14 festivos (nacionales, comunidad y local)

Total **92 días no laborales**

La fórmula

Horas de trabajo a la semana = jornada horas año

$$40 \text{ horas semanales} \quad \frac{273 \text{ días} \times 40 \text{ horas}}{6} = 1820 \text{ horas / año}$$

$$39 \text{ horas semanales} \quad \frac{273 \text{ días} \times 39 \text{ horas}}{6} = 1775,5 \text{ horas / año}$$

$$38 \text{ horas semanales} \quad \frac{273 \text{ días} \times 38 \text{ horas}}{6} = 1729 \text{ horas / año}$$

$$37 \text{ horas semanales} \quad \frac{273 \text{ días} \times 37 \text{ horas}}{6} = 1683,55 \text{ horas / año}$$

$$36 \text{ horas semanales} \quad \frac{273 \text{ días} \times 36 \text{ horas}}{6} = 1638 \text{ horas / año}$$

$$35 \text{ horas semanales} \quad \frac{273 \text{ días} \times 35 \text{ horas}}{6} = 1592 \text{ horas / año}$$

8.- CALENDARIO LABORAL / FESTIVOS

8.1.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio (BOE 29/7/83). Sobre jornadas, horas extraordinarias y descansos.
- ✓ Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre (BOE 7/11/89). Modificación del art. 45 del R.D. 2001/83.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre (BOE 26/9/95). Jornadas especiales de trabajo.

8.2.- Elaboración del calendario

- ✓ Anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta, la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.
- ✓ El calendario estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma, y Ayuntamientos correspondientes, siendo 14 días la totalidad de éstos.
- ✓ El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

8.3.- Festivos

8.3.1.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio (BOE 29/7/83). Sobre jornadas, horas extraordinarias y descansos.
- ✓ Real Decreto 156/1995, de 21 de septiembre (BOE 26/9/95). Jornadas especiales de trabajo.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

8.4.- Características

Los días festivos tienen las siguientes características:

- ✓ Se fijan anualmente.

- ✓ Tienen carácter retributivo y no recuperable.
- ✓ No podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de Mayo como Fiesta del Trabajo y 12 de octubre como Fiesta Nacional de España.
- ✓ Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.
- ✓ Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado al lunes inmediato las previstas en el párrafo anterior.
- ✓ Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales, podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

9.- PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

9.1.- Concepto

- ✓ Todos los trabajadores con relaciones laborales tienen concedidos una serie de permisos retribuidos.

9.2.- Base Legislativa

- ✓ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (BOE 8/8/85). De Libertad Sindical (LOLS)
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Ley 39/1999, de 5 de noviembre (6/10/99). Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral.
- ✓ Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE 14/7/01). De medidas vigentes de Reforma del Mercado de Trabajo.

9.3 – Permisos retribuidos (En negrita se establecen las mejoras del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad Privada 2004-2008)

Previa notificación y justificación a la Dirección de la empresa, el trabajador/a podrá ausentarse del trabajo, con permiso remunerado, por los siguientes motivos y por el tiempo que a continuación se detalla:

- Matrimonio, 15 días naturales. **En Seguridad Privada se amplia a 17 días, que además podrá acumularse al periodo de vacación anual, siempre que se solicite con dos meses de antelación.**
- Nacimiento de hijo, **adopción** o fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad **de uno u otro conyuge**, dos días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento fuera de la provincia de residencia. **En caso de enfermedad o intervención grave este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.**
- Traslado de domicilio, un día. **En seguridad privada dos días.**
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto para su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. **Se incluye en este punto el tiempo invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.**

- **Por matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro conyuge, previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres por desplazamiento.**
- **Por bautizo de un hijo o nieto, un día de permiso.**
- **Por primera comunión de un hijo o nieto, un día de permiso.**
- **Por cita de médico especialista de INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las CC.AA., tres horas de permiso como máximo.**
- **Permiso de un día retribuido por asuntos propios. Entrará en vigor el 1 de Enero de 2.009 y estará sujeto a las siguientes condiciones:**
 - **A) No podrá utilizarse durante los periodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de Diciembre y el 15 de Enero del año siguiente, durante el periodo del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el periodo vacacional de los meses de Julio y Agosto, salvo autorización de la empresa.**
 - **B) No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultanea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.**
- **Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común, salvo lo previsto en el apartado a) , justificándose esa convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.**
- Los representantes sindicales que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.
- 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.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre 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 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 aquélla.
- El desempeño de la función de Jurado ante los Tribunales de Justicia tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Los períodos utilizados por los miembros del Comité y Delegados de Personal, como crédito de horas mensuales para el desempeño de sus funciones (ver apartados 25.4.1 y 25.4.2).

Causa	Retribuido	Tiempo permiso (**)
Matrimonio	Sí	15 días naturales (Art. 37.3 ET)
Nacimiento	Sí	2 días (4 si se produce en otra localidad) (Art. 37.3 ET) (Conv. 103 OIT)
Cambio de domicilio	Sí	1 día (Art. 37.3 ET)
Deber público	Sí	El indispensable (Art. 141 del R.D. 421/1991).
Función sindical	Sí	Crédito de horas (Art. 10.3 – LOLS Art. 9.2 LOLS)
Lactancia	Sí	2 fracciones de ½ hora ó ½ hora al principio o al Final de la jornada (Art. 37.3 ET)
Hospitalización de neonato	Sí/No	1 hora / 2 horas
Embarazo	Sí	Necesario para acudir a exámenes prenatales (Art. 26.4 LPRL Y 37.3 ET) Y cursillos de preparación al parto.
Exámenes	Sí	El indispensable (Art. 23.1 y 23.2 ET, Convenio 140 OIT)
Desplazamiento	Sí	4 días cada 3 meses (causa empresarial)
Despido objetivo	Sí	6 horas semanales en 30 días
Causas pactadas	(*)	De acuerdo con el pacto

(*) La retribución puede estar fijada normativamente o no darse, según el caso.
 (**) Los tiempos aquí establecidos pueden ser aumentados a través de la negociación colectiva

Para que la ausencia al trabajo sea lícita y genere el derecho a la retribución como si se hubiera trabajado es necesario el previo aviso del trabajador sobre el tiempo de ausencia y el motivo y la justificación, anterior o posterior al disfrute del permiso, de la causa y de la inmediatez entre ella y el uso de la licencia disfrutada por el trabajador (art. 37.3 ET).

No se establece en la Ley un plazo concreto de preaviso, por lo que éste dependerá de las circunstancias y el motivo del permiso, siguiendo en todo caso el criterio que exija la buena fe (el nacimiento de un hijo será preavisado en el mismo momento de ser conocido y de hacer uso del permiso dada la imprevisibilidad del hecho; sin embargo, el permiso por traslado de domicilio o por matrimonio puede ser previsto con antelación suficiente para organizar el trabajo).

Cumplidos los requisitos, el empresario no puede negarse a la concesión del permiso. Si lo hace incurre en infracción administrativa grave (art. 7.5 y 40 LISOS).

9.4.- Vacaciones

9.4.1.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/95, de 23 de marzo (BOE 24/3/95). Sociedades de Responsabilidad Limitada.

9.4.2.- Duración y fecha de disfrute

La pactada de forma individual o colectiva. Nunca inferior a 30 días naturales. **En Seguridad Privada las vacaciones son de 31 días, pudiéndose pactar en periodos de común acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, que en todo caso el trabajador deberá conocer dos meses antes del inicio del disfrute.**

9.4.3.- Procedimiento

- ✓ Se fijará de acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.
- ✓ Se existe desacuerdo se presentará demanda ante la jurisdicción correspondiente, fijándose la fecha o fechas de disfrute en sentencia no recurribles y en procedimiento sumario y preferente.
- ✓ El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo previsto para las mismas.
- ✓ Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo en caso de extinción de contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas.
- ✓ En las relaciones laborales de los trabajadores eventuales o de temporada, cuando las vacaciones legales mínimas no pudieran disfrutarse porque el período de actividad en la empresa no coincidiera con el disfrute de las vacaciones, los trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones.

Las vacaciones pueden ser mejoradas a través de la negociación del convenio.

9.5.- Excedencias

9.5.1.- Base Legislativa

- ✓ Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto (BOE 8/8/85). De Libertad Sindical

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Regulación del permiso paternal y por maternidad.
- ✓ Ley 39/1999, de 5 de noviembre (BOE 6/11/99). Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral.
- ✓ Directiva 95/85/CEE, Directiva 96/34/CEE.

9.5.2.- Clases de Excedencias:

➤ Forzosa

Su concesión es obligatoria por la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su periodo se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.

Causas:

- Designación o elección para un cargo público
- Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

➤ Voluntaria

- Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa.
- No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo, sino derecho preferente de ingreso cuando haya vacante.
- Su duración será entre dos y cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

➤ Excedencia por cuidado de familiares

Duración máxima de tres años, para el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. (ver apartado 30.11.4. Prestación no económica por hijo a cargo).

También se tendrá derecho a una excedencia de 1 año, salvo que por negociación colectiva se amplíe, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Estas excedencias son un derecho individual de hombre o mujer, pero si en la misma empresa se generase derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El inicio de un nuevo período de excedencia dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por su empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puestos. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría.

La situación de excedencia por período no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tendrá la consideración de situación asimilada al alta, para obtener las prestaciones por desempleo.

Dicho período no podrá computarse como de ocupación cotizada para obtener las prestaciones por desempleo, pero a efectos de este cómputo se podrá retrotraer el período de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera de cotizar, por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en la situación de excedencia forzosa..

Además de los que aquí se indican, por convenio colectivo pueden preverse otros supuestos de excedencia (voluntaria o forzosa), estándose entonces a lo pactado en cuanto a sus causas, régimen y efectos.

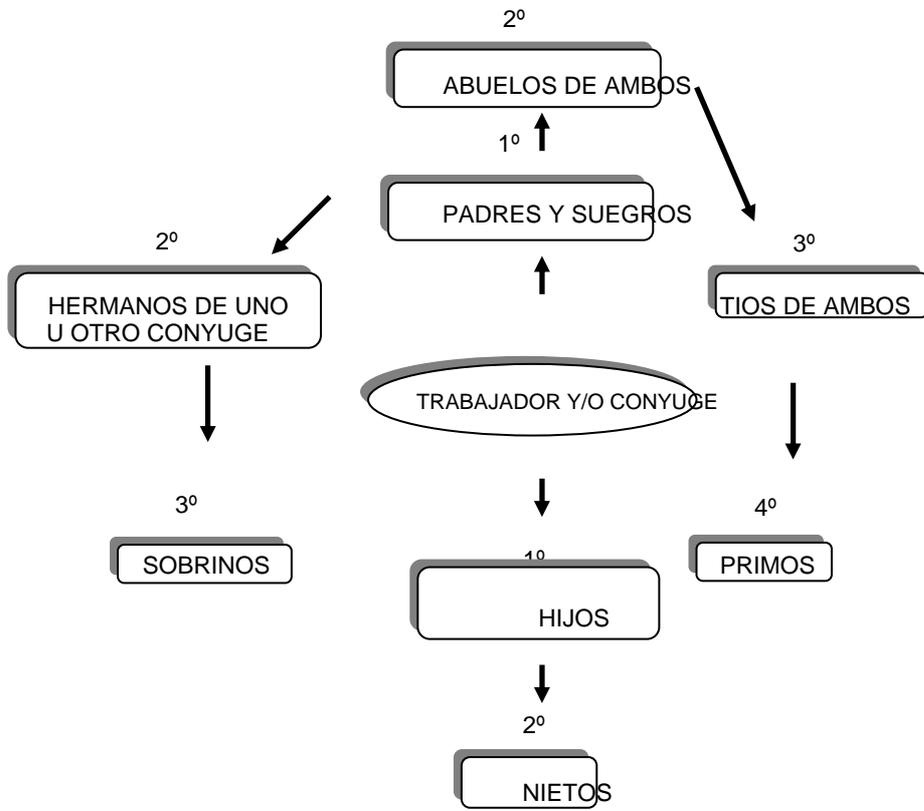
➤ Despido tras una excedencia / indemnización

Lo primero a considerar es que cuando una empresa se niega a la reincorporación a su trabajo después de una excedencia voluntaria, se considera como despido improcedente.

Consecuentemente, en estos casos, la indemnización por despido, así como la de daños y perjuicios, se debe calcular sobre la base del salario **que hubiera percibido el trabajador de haber sido reincorporado** en tiempo oportuno, y no sobre el que recibía cuando inició la excedencia.

Lo que no será computable, es el tiempo que el trabajador permaneció en excedencia voluntaria computable a efectos del cálculo de la indemnización, ya que el período computable, es de servicios prestados en una determinada empresa.

9.6.- Gráfico – Grados de consanguinidad y afinidad



10.- HORAS EXTRAORDINARIAS

10.1.- Concepto:

- 3 Son horas extraordinarias, las que se realizan excediendo la duración máxima de la jornada de trabajo

10.2.- Consideración de horas extraordinarias:

- ✓ Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. **El computo en el año 2.007 es de 1.782 horas, o mensual de 162 horas. Todo lo que exceda a estos computos, según la organización en cada empresa serán horas extraordinarias.**
- ✓ Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo. **Por Convenio se acuerda que cuando se inicie un servicio de vigilancia o de conducción de caudales, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo.**
- ✓ Se prohíbe su realización durante el período nocturno, salvo en actividades especiales debidamente especificadas y expresamente autorizadas. Igualmente se prohíbe su realización a menores de 18 años.
- ✓ A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.
- ✓ Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.
- ✓ **NOTA: UNA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO ACABA DE ANULAR EL ART. 42 DEL CONVENIO EN REFERENCIA AL PRECIO PACTADO PARA LAS HORAS EXTRAORDINARIAS, DICHIENDO QUE EL VALOR DE ESTAS DEBE SER AL MENOS EL VALOR DE LAS HORAS ORDINARIAS, NUNCA INFERIOR A ESTE.**

10.3.- Base Legislativa

- ✓ Ley 41/1994, de 30 de diciembre (BOE 31/12/94). Presupuestos Generales del Estado para 1995.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Regulación de permiso paternal y por maternidad.
- ✓ Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (BOE 25/1/96). Régimen general de cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

10.4.- 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.

10.5.- Retribución y número máximo de horas extraordinarias

- ✓ Se abonarán económicamente o compensarán con descanso por pacto individual o colectivo.
- ✓ La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- ✓ El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador será de 80. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- ✓ El número de horas extraordinarias máximas a realizar por los trabajadores con jornada de cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.
- ✓ 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.

10.6.- Prohibición de horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias están prohibidas en los siguientes casos:

- A menores de 18 años.
- Trabajadores con turnos nocturnos.
- En trabajos en el interior de minas, salvo causas de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias son las que exceden de la Jornada Normal: la realización de horas extraordinarias es voluntaria.

11.- EL SALARIO

11.1.- Concepto

El salario se corresponde con la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sean éstas en efectivo o en especie a cambio de la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, en dinero o en especie, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

11.2.- Base Legislativa

- ✓ Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994 (BOE 13/1/95). Modelo de Recibo individual de salarios.
- ✓ Ley 41/1994, de 30 de diciembre (BOE 31/12/94). Presupuestos Generales del Estado para 1995.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Convenio nº 96 de la OIT

11.3.- Composición del salario

La estructura del salario se establece mediante la negociación colectiva o, en su defecto, en el contrato individual y deberá comprender:

- ✓ El salario base.

Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.

- ✓ Complementos salariales.

Es la retribución fijada en función de circunstancias relativas a:

- Las condiciones personales del trabajador
- Al trabajo realizado
- A la situación y resultados de la empresa.

Pueden pactarse que sean consolidables o no, no teniendo el carácter consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

- ✓ Entre los complementos salariales que normalmente se pactan en la negociación colectiva cabe destacarse:
 - La antigüedad
 - Las pagas extraordinarias
 - La participación en beneficios
 - Los pluses de distancia y transporte
 - Los complementos del puesto de trabajo, tales como, penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etc.
 - Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo.
 - Manutención
 - Alojamiento
 - Residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla, etc.

3 Los tiempos de descanso:

- El descanso dominical o semanal
- Los días festivos o no recuperables.
- El período de vacaciones anual.
- El descanso durante la jornada siempre que éste sea obligatorio.
- Los permisos o ausencias justificadas al trabajo.
- Las interrupciones en la realización del trabajo cuando estas sean ajenas a la voluntad del trabajador.

Cuando los salarios realmente percibidos en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional, operará el principio de compensación y absorción entre ellos.

11.4.- Abono del Salario

El trabajador tiene derecho a percibir el salario :

- ✓ En la fecha y lugar establecidos, **según Convenio Estatal de Empresas de Seguridad se abonará antes del día 5 de cada mes.**
- ✓ A la entrega de un recibo de salarios.

- ✓ A que el abono de las retribuciones periódicas y regulares no se efectúe por períodos de tiempo superiores a un mes.
- ✓ A percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. (Art. 29.1 del ET).
- ✓ A percibir un interés del 10 por 100 anual por mora, sobre el importe del salario en caso de retraso en el pago por parte del empresario. (Art. 29.3 del ET).

El empresario procederá a efectuar de forma delegada, a la retención de las cargas fiscales y de Seguridad Social que legalmente procedan sobre las retribuciones de los trabajadores.

11.5.- Sistemas de salarios

- **Por unidad de tiempo**

Su importe está en función de la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada. Esto no releva al trabajador de su deber de rendimiento y diligencia.

Son comunes dos especies: los jornales, cuyo módulo temporal suele ser la hora o el día, aunque se pague por semanas, quincenas o meses; y los sueldos, con módulo mensual o anual y pago mensual. La distinción es importante en tanto que en los jornales se pagan los módulos temporales efectivamente trabajados, mientras que en los sueldos la unidad temporal tiene un valor predeterminado que comprende días u horas no trabajadas.

- **Por unidad de obra**

Se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizados. Siempre habrá un componente temporal en este tipo de trabajo y cabe exigir un rendimiento mínimo no abusivo. El salario, obviamente, deberá respetar también los mínimos normativos, independientemente de la cantidad de obra.

El sistema puro de este trabajo se conoce como destajo.

- **Mixtos**

Son combinaciones de los anteriores. Las técnicas más usuales son las tareas y el régimen de primas e incentivos.

Normalmente, en el salario mixto el salario por unidad de tiempo es cierto y se devenga en todo caso, y el salario por unidad de obra es eventual y variable.

En cuanto a las primas e incentivos, se calculan con un sistema de mínimos correspondiente a trabajador normal con rendimiento correcto.

- **Tareas, comisión, participación en beneficios**

El salario a tarea resulta del compromiso de realizar una obra en un tiempo determinado, concluyendo la tarea al acabar la obra. Si el tiempo empleado es menor al fijado, el remanente queda en beneficio del trabajador y para su uso libre (puede abandonar el puesto de trabajo), lo que supone que si el empresario decide que continúe trabajando el resto de la jornada, deberá abonársele como horas extraordinarias. Se diferencia del destajo en que en éste el incentivo es la remuneración, creciente según la cantidad de obra realizada, y en la tarea es el tiempo que puede quedar al trabajador.

- **Comisión (art. 29.2 del ET y RD 1438/1985, 1 de agosto).**

Se trata de la participación en los negocios en que hubiese mediado el trabajador. Es una modalidad del salario a rendimiento.

El derecho a comisión nace en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo pacto en contrario, al finalizar el año (art. 29.2 del ET).

El contrato de trabajo común retribuido a comisión exige la garantía de un salario mínimo (art. 27 del ET), pero téngase en cuenta que el trabajo puede ser marginal, no sujeto a jornada o con jornada reducida.

11.6.- Retribuciones Extrasalariales

El artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores determina cuales son consideradas retribuciones extrasalariales, entre ellas:

- ✓ Las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social.
- ✓ Las indemnizaciones percibidas por traslados, suspensiones o despidos.
- ✓ Las indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de la actividad sindical, como:
 - Quebranto de moneda
 - Desgaste de útiles y herramientas
 - Adquisición de prendas de trabajo
 - Gastos de locomoción y dietas de viaje
 - Plus de distancia y transportes

11.7.- El Salario en Especie

- ✓ Concepto

El salario en especie es el consistente en bienes o suministros distintos del dinero; electricidad, gas, agua, alojamiento, etc. Salario en especie que puede ir como retribución a través del Convenio Colectivo.

✓ Características del salario en especie:

Entre otras características que contiene el salario en especie, señalar las siguientes:

- Individualización económica de la persona del trabajador
- Disfrute, obtención o consumo de bienes, derechos o servicios
- Gratuidad, o por precio inferior al normal del mercado
- La retribución ha de derivar en una relación laboral
- Irrelevancia del costo real satisfecho por el empresario

El salario en especie ha de ser obligatorio según lo acordado entre las partes, al no tratarse de un nuevo acto de liberalidad por parte del empresario.

11.8.- Pagas extraordinarias

Los trabajadores tienen derecho anualmente, al menos, a dos pagas extraordinarias:

- ✓ **Importe de las pagas:** La cuantía será la pactada por convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representante de los trabajadores.
- ✓ **Fecha de abono:** Se hacen efectivas, una por Navidad que se abonará entre el 13 y el 15 de Diciembre y otra en verano que se abonará entre el 13 y el 15 de Julio, en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representante de los trabajadores. Si se acuerda en convenio, se podrá prorratear su importe mensualmente.
- ✓ **En Seguridad Privada existe una tercera paga que se devengará en el 15 de Marzo. (Beneficio del año anterior, por el total de la tabla salarial del año anterior, incluyendo la antigüedad, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo. La participación en beneficios se devengará anualmente del 1 de Enero al 31 de Diciembre y se abonará por años vencidos.**
- ✓ **Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa.**

11.9.- El recibo de Salarios

El pago del salario se documentará entregando al trabajador un recibo individual y justificativo de aquel, que se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (anexo, Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994), 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 (art. 29.1 del ET). La omisión o irregularidad del trámite formal y documental (art. 29.1 del ET) del pago de salario constituye infracción leve. No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador es una infracción grave. Ello no priva de efectos liberatorios

al pago realizado, que puede quedar acreditado por cualquier otro medio hábil en derecho.

El recibo no prueba que las cantidades consignadas y percibidas sean todas las debidas ni que no se hayan percibido otras distintas además de las consignadas. Del recibo oficial, sin embargo, deriva la presunción de que lo en él consignado es todo lo debido y todo lo pagado, presunción que debe ser destruida por quien la niegue por prueba en contra.

Las empresas deben conservar los recibos de salarios expedidos durante al menos cinco años (art. 3 de la OM de 27 diciembre 1994).

- **Absorción y compensación**

El salario convenio colectivamente “absorbe y compensa” o neutraliza la subida del salario anterior. Significa que los incrementos de salarios no repercuten o modifican el realmente percibido por el trabajador salvo que éste resulte inferior al nuevo salario mínimo.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en la norma o convenio colectivo de referencia (art. 26.5 del ET).

El convenio colectivo puede contener reglas especiales de absorción y compensación, incluida su prohibición pura y simple, total o parcial.

La absorción y compensación exige un acto o conducta empresarial demostrativa de su voluntad de absorber, pues si la absorción no ocurre oportunamente, la mejora se consolida y el intento posterior de practicarla equivale a una reducción de salario ilícita. Pero la renuncia a absorber hecha en un convenio colectivo no implica la renuncia a hacerlo ante futuros convenios.

La absorción y compensación no actúan respecto de los devengos extrasalariales, que deben computarse por separado.

Respecto de los complementos salariales personales, alguna jurisprudencia ha prohibido su compensación, salvo que el convenio colectivo dispusiera expresamente lo contrario.

Con distinto rigor jurisprudencial se ha exigido homogeneidad entre los conceptos compensables para que pueda darse absorción y compensación. No es posible la compensación de vacaciones con un mayor salario ni rige tampoco cuando se trata de complementos salariales que se perciben en razón del puesto de trabajo al depender su percepción exclusivamente del desempeño de la actividad prevista.

- ✓ **Son salario todas las prestaciones económicas, en dinero o especie, por el trabajo por cuenta ajena, ya retribuyan trabajo efectivo o períodos de descanso computables como de trabajo.**

- ✓ **Puede pagarse en especie hasta un 30% del salario, o un 45% en caso de los empleados de hogar.**
- ✓ **Los salarios pueden pagarse por unidad de tiempo o unidad de obra y mediante la combinación de estos métodos. También mediante comisión.**
- ✓ **En el supuesto de que el trabajador fuera despedido después de haber mediado en el negocio pero antes de haberse ejecutado, mantiene el derecho a comisión.**
- ✓ **El salario se divide en salario base (fijo) y complementos salariales (variables).**
- ✓ **Cuando existe un sistema de salarios fijos y garantizados, éstos se considerarán salario base.**
- ✓ **Si no existe fijado salario por unidad de tiempo para la categoría profesional, se considerará salario base el S.M.I.**
- ✓ **La impuntualidad en el pago del salario puede hacer generar un interés del 10% de lo adeudado en la vía judicial.**
- ✓ **El impago y los retrasos en el pago del salario son sancionables por la autoridad laboral.**
- ✓ **El trabajador no tiene derecho a tiempo libre para el cobro, fuera del Centro de Trabajo salvo pacto en contrario.**
- ✓ **El pago debe acompañarse de recibo individual, que contenga todas las percepciones y deducciones hechas.**

Plazo para la reclamación de una deuda salarial.

Las reclamaciones de diferencias o deudas salariales deben realizarse **antes de que transcurra un año** desde la fecha en que hubiera surgido la deuda.

El procedimiento después de no logrado por la vía amistosa es presentar demanda por impago de salarios ante el Juzgado de los Social. Para estos casos es conveniente el disponer de pruebas de la existencia de tales deudas salariales por parte de la empresa.

<p>El salario es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie</p>

11.10.- Modelo justificativo del pago de salarios

<u>DATOS DE LA EMPRESA</u>	<u>DATOS DEL TRABAJADOR</u>
<u>Periodo de Liquidación:</u>	
<u>DEVENGOS:</u>	
	TOTALES
1.-Percepciones Salariales:	
Salario Base:.....	
Complementos Salariales:	
Horas extraordinarias:.....	
Gratificaciones extraordinarias:.....	
Salario en Especie:.....	
2.-Percepciones Extrasalariales:	
Indemnizaciones o suplidos:	
Prestaciones de la Seguridad Social:	
Traslados o despidos:	
<u>TOTAL DEVENGADO:</u>	
<u>DEDUCCIONES:</u>	
Contingencias comunes:	
Desempleo:	
Formación profesional:	
Horas extraordinarias:	
IRPF:	
Anticipos:	
<u>TOTAL A DEDUCIR:</u>	
<u>LIQUIDO A PERCIBIR:</u>	
Lugar, fecha y firma:	
<u>Determinación de las bases de cotización</u>	
1.-Base de contingencias comunes:	
Remuneración total:.....	
Pagas extraordinarias:.....	
TOTAL:.....	
2.- Base de C. Profesionales:	
3.- Base de horas extraordinarias:	
4: Base deducción IRPF:	

12.- SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (S.M.I.)

12.1.- Concepto

La legislación vigente tiene previsto que los trabajadores y trabajadoras que no tienen convenio colectivo aplicable, sus relaciones laborales se ajusten al texto del Estatuto de los Trabajadores y en salarios a las cuantías del Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) cuya cuantía es revisada año a año por el Gobierno,

12.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo. Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

12.3.- Regulación del S.M.I.

El Gobierno regulará anualmente, previa consulta con las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, el “Salario Mínimo Interprofesional”, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para el personal al servicio del hogar familiar teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

- ✓ Puede revisarse semestralmente si el I.P.C. superara las previsiones del Gobierno y éste lo considere oportuno.
- ✓ **Las cuantías fijadas son un salario mínimo**, por lo que puede ser superado por convenio colectivo o pacto individual con la empresa.
- ✓ La revisión del S.M.I. no afecta a la estructura, ni a la cuantía de los salarios profesionales que se vinieran percibiendo por los trabajadores, cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a dicho salario mínimo.
- ✓ El importe del S.M.I. es inembargable.

12.4.- Importe del Salario Mínimo Interprofesional para cualquier actividad sin Convenio Colectivo

- ✓ En 1998 se equiparó el salario mínimo interprofesional de los menores de 18 años con el de los mayores de dicha edad, fijándose un único S.M.I.
- ✓ Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos.
- ✓ Las cantidades indicadas anteriormente se verán incrementadas con los complementos salariales que correspondan.

En caso de jornadas inferiores a las legales se percibirá la parte proporcional.

12.5.- Importe del Salario Mínimo Interprofesional para trabajadores eventuales o temporeros.

Cuando la relación laboral no exceda de 120 días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo diario establecido, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondiente al salario de 30 días en cada una de ellas.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones, estos trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario indicado anteriormente, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones legales mínimas, en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato.

El Artículo 40 de la Ley 53/2002, de 30 de noviembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, añade dos párrafos al artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el siguiente contenido:

"Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aún cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas."

13.- LA CONTRATACIÓN LABORAL

13.1.- Concepto

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios laborales por cuenta ajena, están obligados junto al empresario que les contrate a formalizar un contrato laboral, el cual para que conste de validez deberá ser registrado en la Oficina de Empleo – INEM.

13.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Ley 14/2000 de 29 de diciembre (BOE 30/12/00). Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- ✓ Ley 12/2001 de 9 de julio (BOE 10/7/01). Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo.

13.3.- Requisitos para poder ser contratado

Pueden contratar la prestación de su trabajo quienes tengan capacidad de obrar, conforme a lo establecido en el artículo 7 del Código Civil, es decir:

Los trabajadores mayores de 16 años y menores de 18 que vivan de forma independiente podrán contratar sus servicios previo permiso de sus padres o tutores o de la institución a cuyo cargo se encuentren. No podrán llevar a cabo una serie de trabajos, entre ellos, los nocturnos, nocivos o peligrosos, como no realizar horas extraordinarias.

Los demandantes de empleo están obligados a inscribirse en las Oficinas de Empleo o en las Agencias de Colocación autorizadas (cuando no perciban prestaciones o subsidios de desempleo) para solicitar trabajo.

Los empresarios son libres de acudir a las Oficinas de Empleo para contratar trabajadores, y pueden contratar libremente a los en ellas inscritos.

Las Agencias de Colocación sólo podrán cobrar a sus usuarios los gastos en que hayan incurrido para buscarles empleo, incluido el trabajo que se realice con tal finalidad (tiempo invertido, actividades realizadas, etc.)

Los empresarios están obligados a comunicar a la Oficina de Empleo - INEM, en el plazo de 10 días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, tal y como establece el artículo 16.1 del E.T.

13.4.- Los contratos de trabajo

Los contratos de trabajo deben constar por escrito cuando así se exija legislativamente y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos y de relevo, de trabajo a domicilio, realización de una obra o servicio determinado, la inserción, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Han de constar así mismo por escrito, los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido (art. 8.2 del ET).

Cuando la relación laboral sea de duración a cuatro o más semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

El Trabajador debe exigir siempre al empresario la concreción del contrato de trabajo por escrito, al margen de la duración del mismo.

13.5.- Visado de los Contratos por los Representantes de los Trabajadores

El empresario está obligado a entregar a la representación legal de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, de una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece la obligación de notificación a la representación legal de los trabajadores (art. 8.3 del ET).

La copia básica del contrato será entregado por el empresario en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmaran a efectos de acreditar que se ha producido la entrega, posteriormente la copia básica del contrato se enviará la Oficina de Empleo.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse la copia básica y remitirla a la Oficina de Empleo.

Los contratos que deban celebrarse por escrito deben comunicarse a la Oficina de Empleo.

Las contrataciones efectuadas en general deben comunicarse a la Oficina de Empleo.

Plazo: diez días desde su concertación

La extinción de los contratos de trabajo debe comunicarse también al INEM.

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito.

El de formación es el contrato adecuado para contratar a quienes, sin tener un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, quieran aprender un oficio, o a quienes, teniendo tal título vayan a desempeñar trabajos que no tengan nada que ver con el ejercicio de los conocimientos que aprendieron en la Universidad o en los Centros de Formación.

No puede contratarse a más de un número determinado de aprendices por centro de trabajo.

Un trabajador solo podrá trabajar para una o varias empresas con contrato de formación por máximo de dos años, o por el tiempo máximo que le permita el Convenio Colectivo.

Es importante tener en cuenta que debe recabarse certificado del INEM sobre el tiempo en que el trabajador ha estado contratado en formación, con anterioridad a la formalización del contrato.

El contrato para obra o servicio determinado es adecuado para contratar la prestación de servicios y realización de tareas que tengan autonomía dentro de la actividad de la empresa: por ejemplo, la construcción de un edificio, la impartición de un curso especial en un centro privado.

Su duración coincide con la duración de la obra o servicio en los que el trabajador participe.

Puede ocurrir que en los Convenios Colectivos aparezcan identificados los trabajos o tareas que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza.

El contrato eventual es el adecuado para emplear mano de obra en el caso de acumulación de trabajo.

Suele utilizarse en períodos de aumento de la demanda: por ejemplo, en Navidad.

Su duración máxima es de seis meses dentro de un período de doce.

Pueden no obstante preverse duraciones especiales en los Convenios Colectivos.

El contrato de interinidad es el adecuado para contratar trabajadores que sustituyan a otros que se hayan ausentado del trabajo por motivos justificados y tengan derecho a reserva de puesto. También puede utilizarse durante los procesos de selección de trabajadores.

Quien trabaja a tiempo parcial presta sus servicios durante una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo computable.

El contrato a tiempo parcial puede concertarse por duración indefinida o por duración determinada.

El contrato a tiempo parcial debe formalizarse siempre por escrito en modelo oficial

Mediante el contrato de relevo se puede contratar al trabajador par que cubra el remanente de jornada que dejó libre otro trabajador a tiempo completo de la misma empresa con más de sesenta años.

La pensión del jubilado parcial es compatible con el trabajo a tiempo parcial en la empresa en que lo presta.

Las condiciones laborales del alto directivo se encuentran normalmente en su contrato. El ET sólo se aplica supletoriamente.

Cuando el contrato es escrito, se pueden establecer importantes cláusulas sobre diversas condiciones de trabajo, y mejorar las indemnizaciones reglamentarias.

El contrato de alto directivo puede extinguirse por desistimiento del empleador sin alegación de causa.

13.6.- Contratación laboral de Becarios (en prácticas).

Los contratos en prácticas, no podrán superar los dos años de vigencia, así como la retribución del becario en prácticas, no podrá ser inferior del 60 al 75% del salario fijado en convenio para la categoría profesional de la que desarrolle la actividad al becario, o bien, el equivalente dentro de la empresa.

13.7.- Contratación laboral y cláusula de permanencia

Dentro de la contratación laboral actual cada vez está más extendida la **cláusula de permanencia**, la cual suele figurar en el contrato cuando el trabajador va a formarse a cargo de la empresa.

Diversas sentencias señalan que cuando se acepta de la empresa una inversión para la formación de trabajador, éste se compromete a compensar a la empresa de dos formas:

- Trabajar par la empresa el tiempo establecido en el contrato.
- El abono de una determinada indemnización por parte del trabajador a la empresa, si no cumpliese con el período de trabajo establecido en el contrato.
- Acuerdo entre las partes de rescindir el contrato sin abono de indemnizaciones por parte del trabajador.

El ET en su artículo 11 señala, que los contratos formativos no podrán tener una vigencia de más de dos años.

Los cursos que costee la empresa tienen que ir destinados a la especialización del trabajador y **no pueden ser subvencionados**.

Importante considerar, que **cuando se firma** una cláusula de permanencia **el trabajador renuncia a la dimisión sin causa** pero no a dimitir si este tiene razones legales para ello.

13.8.- El Período de prueba

En el contrato de trabajo puede pactarse y figurar por escrito, un periodo de prueba, cuya duración máxima será la que establezca el correspondiente texto del convenio colectivo aplicable, y en su defecto, seis meses para los técnicos titulados y dos meses para el resto de trabajadores.

En la empresas de menos de 25 trabajadores, el período de prueba para los trabajadores que no sean técnicos titulados podrá durar hasta tres meses (Artículo 14.1 del ET).

Si el trabajador contratado ya había desempeñado las mismas funciones en la empresa con anterioridad, no podrá pactarse un nuevo período de prueba.

Durante la duración del período de prueba cualquiera de las partes; empresario y trabajador podrán decidir la resolución del contrato laboral, sin que ello produzca indemnización alguna (art. 14.2 del ET).

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad o acogimiento, que se produzcan durante el periodo de prueba establecido, solo interrumpen su cómputo, si así se pacta expresamente entre las partes (art. 14.3 del ET).

- **Los contratos que deban celebrarse por escrito deben comunicarse a la Oficina de Empleo – INEM o servicios de Empleo de las Administraciones Autonómicas (Personal Laboral).**
- **Las contrataciones efectuadas en general deben comunicarse a la Oficina de Empleo.**
- **Plazo: diez días desde su concertación.**
- **El empresario entregará a los representantes de los trabajadores una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito.**
- **La edad mínima de acceso al trabajo son dieciséis años.**
- **Los trabajadores entre dieciséis y dieciocho años necesitan el permiso de sus padres o tutores para poder trabajar.**

14.- CONDICIONES DE TRABAJO

14.1.- Concepto

Condiciones de trabajo son aquéllas que se ajustan a lo establecido en la legislación laboral vigente, o en los convenios colectivos y que tanto empresarios como trabajadores debe respetar mientras estén sujetos por contrato de trabajo.

14.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 17/1995 de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

14.3 - Reducciones de plantilla

Los representantes de los trabajadores tendrán competencias para “emitir informe con carácter previo “a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones: reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla” (art. 64.1.4ª E.T.).

Cuando la reducción de plantilla pueda ser considerada como un despido colectivo, jugará el procedimiento previsto en el art. 51 E.T., con la necesidad de cubrir el período de consultas con los representantes por parte del empresario.

Cuando la reestructuración de la plantilla que pretenda llevar a cabo el empresario no permita calificar el supuesto como despido colectivo, la vía a utilizar será la del art. 52 c E.T. Para estos casos, el art. 53.1.c E.T. prevé que el empresario dará copia del escrito de preaviso a los representantes “para su conocimiento”.

14.4.- Traslado de instalaciones

Es competencia de los representantes de los trabajadores emitir informe en los supuestos de traslado total o parcial de las instalaciones (art. 64.1.4ªb del E.T.).

Cuando el traslado de instalaciones se realice a localidad distinta que implique cambio de residencia para los trabajadores, entra en juego lo establecido en el art. 40 del E.T. (movilidad geográfica). Si el traslado es colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes de los trabajadores, cuya finalidad, entre otras, es la de estudiar “las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias sobre los trabajadores afectados”. Si el traslado no es colectivo, el art. 64.1.4ªb E.T. añade un requisito (el informe previo de los representantes) a la notificación empresarial de traslado a los trabajadores afectados.

14.5.- Reducciones de jornada

Se exige también que los representantes de los trabajadores emitan informe en los supuestos de “reducciones de jornada” (art. 64.1.1º b) ET).

Las modificaciones que afecten a esta jornada de trabajo tienen la consideración de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por mención expresa del art. 41.1.a del E.T.

El régimen establecido para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el art. 41 E.T. es similar al de los traslados del art. 40. Por tanto, la incidencia en la necesidad de informe previo de los representantes de los trabajadores a la ejecución por el empresario de las decisiones pertinentes, se producen en términos similares a los que han quedado descritos.

14.6.- Sistemas de trabajo y rendimientos

Siendo también condiciones sustanciales de trabajo, según el art. 41 E.T., el sistema de remuneración y el sistema de trabajo y rendimiento, el informe que deben emitir los representantes legales de los trabajadores en materia de “estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo” queda, a su vez, remitido a lo que ha quedado dicho en el apartado anterior (art. 64.1.4ºd E.T.)

14.7.- Planes de Formación Profesional

El art. 64.1.4º c E.T., establece la competencia de los representantes de los trabajadores, para emitir informe respecto a los “planes de formación profesional del personal”.

14.8.- Sistemas de Organización y control de Trabajo

Según el art. 64.1.4º d E.T., los representantes de los trabajadores deben informar previamente a la “implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo”.

Hay que señalar que en todas las materias relacionadas hasta aquí en este apartado, los informes que deben emitir los representantes de los trabajadores deben elaborarse en el plazo de 15 días (art. 64.2 E.T.). Habrá que entender que esos 15 días comienzan a correr desde que el empresario solicitó el informe correspondiente; así como que la emisión del informe no resulta preceptiva. Por lo que si transcurre dicho plazo sin informe, el empresario podrá actuar válidamente.

Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo pueden ser individuales o colectivas y, en todo caso, vendrán motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La modificación es colectiva cuando afecta a un determinado número de trabajadores y la condición modificada se contiene en acuerdo o pacto colectivo o proviene de decisión unilateral del empresario. En tal caso, deberá abrirse un período de consultas con los representantes de los trabajadores.

15.- MOVILIDAD FUNCIONAL

15.1.- Concepto

La movilidad funcional se entiende como el cambio del trabajador/a a funciones distintas de las que habitualmente prestaba.

La movilidad funcional constituye una notable facultad que dispone el empresario, **la cual debe ser contemplada restrictivamente** y estará sometida a unas limitaciones: titulación, pertenencia a un grupo profesional o categoría equivalente y, en determinadas ocasiones a consecuencia de circunstancias justificativas.

15.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores

15.3.- Supuestos de movilidad funcional

Existen tres supuestos en cuanto a la movilidad funcional, estos son:

- ✓ La movilidad dentro de un grupo profesional o entre categorías profesionales equivalentes: movilidad funcional interna u horizontal.
- ✓ La movilidad funcional más allá del grupo profesional: Movilidad funcional externa o vertical.
- ✓ La movilidad funcional extraordinaria o sustancial.

15.4.- Movilidad funcional interna

Según establece el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el interno de los centros de trabajo no tienen otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales. Movilidad que entra dentro del poder de dirección del empresario.

Este tipo de movilidad tiene una serie de limitaciones:

- ✓ La pertenencia al grupo profesional
- ✓ La posesión de la titularidad académica o profesional
- ✓ El respeto a la dignidad del trabajador/a

15.5.- Movilidad funcional externa

Si como consecuencia de la implantación de la movilidad funcional el trabajador/a debiera realizar funciones profesionales inferiores a las de su grupo o categoría profesional, se exige además las consecuencias siguientes:

- ✓ La existencia de necesidad perentorias e imprevisibles de la actividad productiva.
- ✓ Comunicación a los representantes de los trabajadores de tales necesidades.
- ✓ Mantenimiento de la retribución salarial de origen.

15.6 Movilidad funcional ascendente

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes, por un período superior a seis meses durante un año ó a ocho meses durante dos años, el artículo 39.4 del E.T. prevé que el trabajador afectado pueda reclamar a la dirección de la empresa:

- ✓ El ascenso de categoría correspondiente a las funciones que efectivamente está realizando.
- ✓ Cobertura de vacante, correspondiente a las funciones que efectivamente está realizando.
- ✓ A la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente está realizando.

Importante: Si la empresa se negara previo informe de los representantes legales de los trabajadores, el trabajador/a debe realizar la correspondiente demanda ante los Tribunales Laborales.

15.7.- Movilidad funcional extraordinaria

Los supuestos de movilidad funcional no previstos en la legislación vigente, son todos aquellos que supongan la ejecución de funciones correspondientes a otro grupo profesional o, en su caso a categoría no equivalente, cuando el cambio de funciones que se pretenda:

- ✓ Tuviera una duración que excediera del tiempo imprescindible.
- ✓ No fuera por razones estrictamente técnicas u organizativas.
- ✓ No fuera debido a necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva e implicara un supuesto de movilidad descendente.

15.8.- Los límites de la movilidad funcional

La movilidad funcional que exceda los límites establecidos en el Artículo 39 del E.T. podrán llevarse a cabo si existiese acuerdo explícito entre los interesados.

A falta de acuerdo, habrá que estar a lo establecido en el Convenio Colectivo aplicable y, en su defecto a la normativa sobre modificaciones sustanciales de trabajo establecidas en el artículo 41 del E.T. En este último supuesto deberá probarse que existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren las anteriores causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuyan a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezcan su posición competitiva y una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La aplicación del procedimiento dependerá si tiene carácter individual o colectivo, en función al número de trabajadores afectados:

✓ Carácter colectivo

Si afecta a 10 trabajadores/as en las empresas que ocupen a menos de 100.

El 10% de los trabajadores/as en las empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.

30 trabajadores en las empresas que ocupen a más de 300.

Si el procedimiento es de carácter individual, cualquier modificación deberá comunicarse a través de la dirección de la empresa a los representantes legales de los trabajadores con una antelación mínima de 30 días a su efectividad.

En cuanto a la movilidad funcional colectiva, ésta deberá ir precedida de un periodo de consulta con los representantes legales de los trabajadores por un tiempo mínimo de 15 días a fin de que en este tiempo se pueda llegar a un acuerdo. La notificación por el empresario se realizará con una antelación de 30 días para que se lleve a efecto.

El trabajador/a puede impugnar la decisión empresarial en cuanto a su movilidad funcional, solicitando que la misma se declare injustificable y por lo tanto nula, condenando a la empresa a que se reponga en su anterior puesto de trabajo. Esta impugnación se tramitará obligatoriamente a través del proceso establecido en el artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Importante: Tener en cuenta que el actual artículo 22 del E.T. ha suprimido el sistema antiguo de las categorías profesionales y lo ha sustituido por el de grupos profesionales, lo que no representa que todos los miembros tengan que tener el mismo salario ya que dentro del mismo grupo pueden existir distintos niveles salariales.

El cambio de funciones del trabajador no puede suponer un cambio de grupo profesional, ni ser disconforme con sus titulaciones, su dignidad y sus derechos profesionales. (Art. 22 y 39 del E.T.)

15.9.- Trabajos de categoría superior en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada.

El convenio colectivo establece en su artículo 39 que para el caso de realización de trabajos de superior categoría durante doce meses alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de dicho momento, sin que ello suponga la creación de un

puesto de trabajo de dicha categoría, salvo que dicha sustitución sean por incapacidad temporal o licencia, en cuyo caso la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore el trabajador sustituido.

16.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA / DESPLAZAMIENTOS / TRASLADOS

16.1.- Concepto

El cambio de lugar geográfico de la prestación de servicios constituye la movilidad geográfica.

El cambio a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exige el cambio de residencia del trabajador constituye un traslado.

16.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto 43/1996 de 19 de enero (BOE 20/2/96). Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.
- ✓ Ley 45/1999 de 29 de noviembre (BOE 30/11/99). Sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicio transnacional.
- ✓ Ley 35/1995, de 8 de Diciembre (BOE 10/11/95). De Prevención de Riesgos Laborales (Art. 26).
- ✓ Ley 2/1995, de 7 de Abril (BOE 11/4/95). Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- ✓ Directiva U.E. 96/7 CEE

16.3.- Motivos que justifican el traslado

Los motivos para el traslado deben ser producidos por la existencia de alguna de las siguientes razones:

- ✓ Económicas
- ✓ Técnicas
- ✓ De organización
- ✓ De producción

Se entenderá que concurren estas causas, cuando la adopción de las medidas propuestas por la dirección de la empresa contribuyan a mejorar la situación de la misma, a través de una mejor organización de sus recursos.

16.4.- Desplazamientos

16.4.1.- Concepto

- ✓ Cambio de puesto de trabajo a otro centro de trabajo distinto de la misma empresa.
- ✓ La duración máxima es de 12 meses dentro de un período de 3 años.
- ✓ **En seguridad privada, nuestro Convenio regula mediante el art. 36, que se podrá desplazar fuera de la localidad para la que haya sido contratado, siempre y cuando exista macroconcentración urbanas o industriales, (art. 35) y estén conectadas con medios públicos de transportes a intervalos no superiores a media hora. Es importante que estos medios de transportes sigan funcionando tanto a la entrada como a la salida del trabajador. Téngase en cuenta las rarezas de muchos turnos existentes en el sector, pues es frecuente que en un mismo centro puede ocurrir que un turno tenga derecho al abono de kilometraje por no existir esos medios públicos de transportes en los horarios de salida o entrada y en otro turno no se tenga dicho derecho.**
- ✓ Deberá estar motivado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

16.4.2.- Procedimiento

- ✓ Debe ser notificado al trabajador con antelación suficiente (no menos de 5 días si el desplazamiento es superior a 3 meses).
- ✓ La orden es ejecutiva y deberá ser aceptada.
- ✓ No obstante, si el trabajador no está conforme, puede impugnar el desplazamiento ante el Juzgado de lo Social (plazo de 20 días).
- ✓ La sentencia dirá si el desplazamiento es:
 - Justificado: deberá aceptar el desplazamiento
 - Injustificado: deberá ser repuesto en su puesto de trabajo

16.4.3.- Compensación

- ✓ Si el desplazamiento es superior a 3 meses, el trabajador tiene derecho a un permiso retribuido mínimo de 4 días laborables en su domicilio de origen, por cada 3 meses de desplazamiento (no se incluyen los días de viaje).
- ✓ La empresa abonará los gastos y dietas originadas por el desplazamiento.

16.5.- Traslados individuales

16.5.1.- Concepto

- ✓ Por cambio de puesto de trabajo a otro centro de trabajo distinto de la misma empresa.
- ✓ Su duración es permanente o superior a 12 meses en un período de 3 años.
- ✓ Hace necesario un cambio de residencia.
- ✓ Deberá estar motivado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- ✓ Deberá contribuir a mejorar la situación de la empresa.

16.5.2.- Procedimiento

- ✓ Debe ser notificado al trabajador y a sus representantes con una antelación de 30 días.
- ✓ La efectividad es inmediata.
- ✓ El trabajador podrá:
 - a) Aceptar el traslado con compensación económica.
 - b) Extinguir el contrato. Con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.
 - c) Puede, no obstante, impugnarlo (plazo de 20 días) ante el S.M.A.C.
- ✓ La Sentencia podrá declarar el traslado:
 - **Justificado:** deberá aceptar la movilidad o pedir la extinción de su contrato con indemnizaciones de 20 días con tope de 12 mensualidades.
 - **Injustificado:** deberá volver a su puesto anterior.

Importante:

Consecuentemente a partir de la reforma del E.T. desapareció la necesidad de recabar la aprobación de la Autoridad Laboral ante la falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Por lo tanto, si se trata de modificación individual, es bastante con la notificación al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación de 30 días a la fecha de los efectos.

16.6.- Traslados Colectivos

16.6.1.- Concepto

Se entienden por Traslados Colectivos si afecta a:

- ✓ La totalidad de la plantilla o centro de trabajo (cuando éste ocupa más de 5 trabajadores)

- ✓ A un grupo de trabajadores durante 90 días o más en los siguientes supuestos:
 - 10 trabajadores en empresas de menos de 100
 - El 10% de los trabajadores en empresas entre 100 y 300
 - El 30% de los trabajadores en empresas de más de 300

16.6.2.- PROCEDIMIENTO

- ✓ Período de consulta con los representantes de los trabajadores. Mínimo 15 días.
- ✓ Comunicación a la Autoridad Laboral.

16.6.3.- CON ACUERDO entre empresa y los representantes de los trabajadores

Notificación a los afectados y a los representantes de los trabajadores. Con una antelación de 30 días.

Aceptación del traslado por el trabajador

Compensación económica por gastos

No aceptación por el trabajador

- Extinción del contrato.
Indemnización: 20 días con tope de 12 mensualidades.
- Demanda ante el SMAC (igual que para traslados individuales)

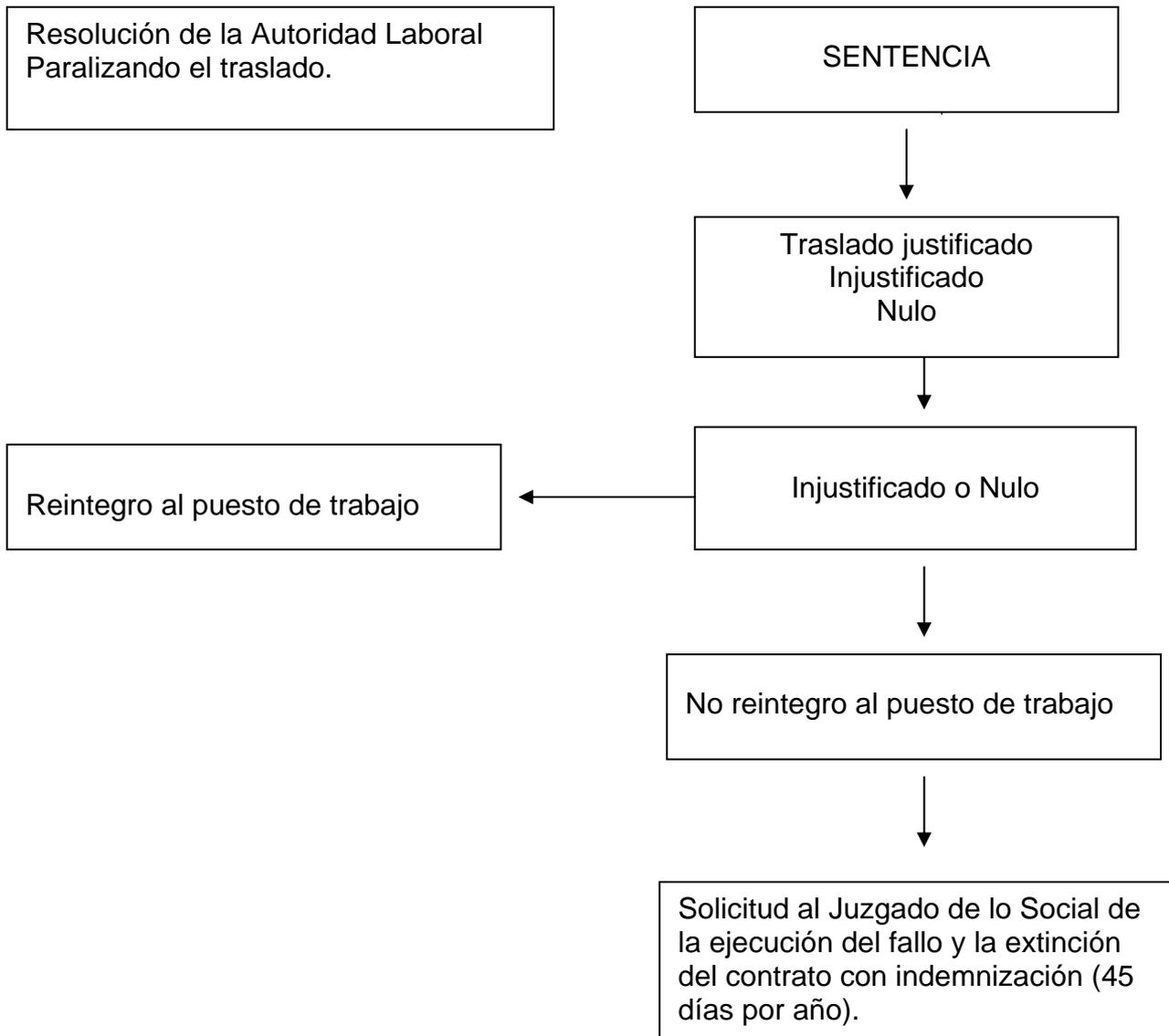
16.6.4.- SIN ACUERDO entre la empresa y los representantes de los trabajadores

Notificación a los afectados y a los representantes de los trabajadores. Con una antelación de 30 días.

En 3 días naturales los representantes de los trabajadores deben solicitar a la Autoridad Laboral la paralización del traslado (máximo durante 6 meses)

- Requerimiento para presentar alegaciones. Plazo 5 días.
- Informe de la Inspección de Trabajo

- Demanda INDIVIDUAL ante el SMAC (plazo 20 días).
o
- Demanda de CONFLICTO COLECTIVO.



16.7.- Ayudas económicas a la Movilidad Geográfica

La Administración Central a fin de fomentar la Movilidad Geográfica, especialmente de los desempleados, aprobó una serie de subvenciones de carácter económico, entre ellas:

- Recibir por adelantado y en un solo pago, el importe de tres meses de la prestación por desempleo.
- Subvenciones a las empresas que contraten desempleados fuera de su lugar de origen (cuantía sin cuantificar).

- Si el contrato que se le realiza al trabajador desempleado el de carácter indefinido, éste recibirá una ayuda económica en concepto de alojamiento, de gastos de desplazamiento y de traslado de bienes (cuantía sin cuantificar).
- Durante el primer año de traslado y el siguiente, los desempleados trasladados se beneficiarán de doble deducciones en el IRPF.
- Otras subvenciones a través de las Comunidades Autónomas.

Los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa.

Los traslados pueden ser individuales y colectivos. En todo caso, deberán motivarse por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Los traslados colectivos deben ir precedidos de un período de consultas con los representantes de los trabajadores.

Los desplazamientos son temporales. No pueden sobrepasar los doce meses.

17.- LA SUCESIÓN DE EMPRESA

17.1.- Concepto

El cambio de la sucesión o cambio de titularidad se puede producir por varias causas: jubilación del empresario, venta de la empresa, participación en el accionariado de la empresa, etc., lo cual suele producir un cambio substancial en las relaciones laborales.

17.2.- Base legislativa

- 3 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (BOE 29/3/95). Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- 3 Ley 12/2001, de 9 de Julio de 2001 (BOE 10/7/01). Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo.
- 3 Directiva 2001/23/CE, de 12 de Marzo.

17.3.- El cambio de empresario

En el ámbito laboral, y siguiendo un criterio distinto a los contratos civiles, la ley admite el cambio de empresario. El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo de una unidad productiva autónoma de aquella no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior (art. 44.2 del ET). Incluyendo, en su caso, los compromisos por pensiones de acuerdo a su normativa específica y demás protección social complementaria.

El artículo 44 del ET se limita a trasladar a nuestro derecho lo que es práctica común en nuestro ámbito geográfico y cultural, como lo prueba lo prevenido en la Directiva 77/187/ CEE, del Consejo de 14 de febrero de 1977, modificada por la Directiva 98/50/CE, de 29 de junio, actualmente refundidas ambas en la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, relativa a los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, centros de actividad o partes de estos.

La sucesión de empresa puede darse con respecto a aquella considerada en su totalidad o con relación a un centro de trabajo o una unidad productiva autónoma de ella. En la práctica, no obstante, los conceptos de centro de trabajo y unidad productiva autónoma son difíciles de distinguir. Puede pensarse, incluso, que son probablemente una sola y misma cosa.

La sucesión puede tener su origen en actos ínter vivos (así por venta de la empresa, que es el caso paradigmático, o por fusión) o mortis causa (por muerte del empresario). El contrato se extingue por muerte, jubilación o incapacidad del empresario [art. 49.1 g) del ET], a no ser que opere el mecanismo de la sucesión de empresa (art. 44), es decir, a no ser que alguien continúe con la actividad de la empresa.

17.4.- Los derechos de los trabajadores y sus representantes legales.

Se establece como obligatorio el mantenimiento de los derechos de los trabajadores, al declarar que el cambio de titularidad “no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior” (art. 44.1 del ET).

Además, el Estatuto de los Trabajadores establece que, en general, los representantes unitarios de los trabajadores (comités de empresa, delegados de personal) deben “emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo” (art. 64.1.5º del ET). De forma más concreta, y por lo que hace ya a los casos de sucesión ínter vivos, el Estatuto de los Trabajadores conoce reglas adicionales, que pasamos a exponer a continuación.

1. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes de los trabajadores afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:
 - Fecha prevista de transmisión.
 - Motivos de transmisión.
 - Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.
 - Medidas previstas respecto de los trabajadores.

En cuanto al momento en que se debe facilitar la información:

- El cedente está obligado a facilitarla con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión.
- El cesionario está obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y trabajo.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, ambos han de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

2. Y en el mismo supuesto de sucesión por un acto ínter vivos, dispone que el cedente y el cesionario responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas (art. 44.1). La expresión genérica “obligaciones laborales” comprende también las obligaciones de Seguridad Social. “En los casos de sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del

pago de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión”. [art. 127.2 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)].

3. Y también para el caso de transmisión ínter vivos, “el cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada delito” (art. 44.2 del ET) la ley remite así lo prevenido en el artículo 311.2 del Código Penal.
4. Además el precepto establece dos reglas importantes:
 - Que si la unidad objeto de transmisión conserva su autonomía, el cambio de titularidad no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores.
 - Que, salvo pacto en contrario posterior a la sucesión, entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales se seguirán rigiendo por el convenio colectivo aplicable con anterioridad hasta su expiración o hasta la entrada en vigor de otro nuevo que resulte aplicable.

17.5.- La subrogación del artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, con clara diferenciación entre subrogación de servicios de vigilancia, explosivos y sistemas y de transporte de fondos, en base a la siguiente Normativa:

A) Servicios de Vigilancia, Sistemas de Seguridad, Transporte de Explosivos y Guardería Particular de Campo:

Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los Artículos 45, 46 y 50 de este Convenio Colectivo, las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el Artículos 48, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella sea inferior a siete meses. Igualmente procederá

la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Servicios de Transportes de Fondos:

La empresa cesante determinará, de acuerdo con la representación de los trabajadores, el número de servicios prestados, o "paradas", que se hubiesen realizado, en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación. Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1. Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.2. Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

B.3. Normas comunes a B.1 y B.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre 162 horas y 33 minutos para 2005 y 2006, y entre 162 horas para 2007 y 2008, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.

El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0'5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el apartado C.1.4. de este artículo

c) Para la determinación de los trabajadores a subrogar, se estará a lo que acuerden los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa. A falta de acuerdo se procederá por sorteo, por categorías, en presencia de los representantes de los trabajadores.

d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

e) En el caso de que la empresa adjudicataria no tenga centro de trabajo en la localidad de prestación de servicios de transporte de fondos o manipulado de efectivo, quedará adscrito al centro de trabajo donde se realice el servicio adjudicado.

Contadores – Pagadores: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (contaje) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 1700 euros.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0'5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal,

si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

C) Obligaciones de las Empresas cesante y adjudicataria, comunes para A) y B):

C.1 ADJUDICATARIA CESANTE: La Empresa cesante en el servicio:

1.- Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2.- Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; D.N.I.; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (nº de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa..

e) Fotocopias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional y, en su caso, Licencia de Armas..

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y

b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2. NUEVA ADJUDICATARIA: La Empresa adjudicataria del servicio:

1.- Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2.- No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que

el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

D) Subrogación de los Representantes de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del art.18 grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

No desaparece el carácter obligatorio de la subrogación por el hecho de que la empresa cesante no ponga a disposición de la nueva adjudicataria del servicio la documentación establecida en el art. 14 del convenio.

En caso de que ante un supuesto de subrogación, esta no sea reconocida por la empresa adjudicataria se deberá interponer demanda por despido dirigida contra las dos empresas (cesante y nueva adjudicataria) en el plazo de 20 días a contar desde el momento en el que debió de procederse a la subrogación.

18.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL

18.1.- Concepto

Por extinción del contrato laboral se entiende la finalización de la relación de dependencia del trabajador con la empresa, lo que conlleva el cese o liberación de las respectivas obligaciones contraídas en el contrato.

18.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto 43/1996, de 19 de enero (BOE 20/2/96). Reglamento del Procedimiento de Regulación de Empleo.
- ✓ Directiva 92/85/CEE – Directiva 96/34/CEE.
- ✓ Ley 39/1999, de 5 de noviembre (BOE 6/11/99). Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- ✓ Real Decreto 5/2002, de 24 de Mayo (BOE de 25/05/02). De Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad.
- ✓ Ley 45/2002, de 12 de Diciembre (BOE 13/12/02). De Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad.
- ✓ Real Decreto de 24 de Julio de 1.889. Código Civil (Art. 1113).

18.3.- Extinción del contrato por acuerdo de las partes

El trabajador y el empresario pueden acordar la extinción del contrato de trabajo, e incluso preverla al tiempo de la firma del contrato, bien consignando una causa válida o bien por derivarse del contenido de dicho contrato: temporal, obra o servicio determinado. (Artículo 49.1.a) del ET).

18.4.- Causas de suspensión del contrato

- ✓ Por mutuo acuerdo de las partes
- ✓ Causas consignadas válidamente en el contrato
- ✓ Excedencia forzosa
- ✓ Maternidad o Paternidad
- ✓ Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora

- ✓ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de 6 años
- ✓ Servicio militar obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria
- ✓ Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria
- ✓ Fuerza mayor temporal. (Esta suspensión deberá ser autorizada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo). (Ver apartados 16.3 y 18.1)
- ✓ Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. (Esta suspensión deberá ser autorizada por la Autoridad Laboral competente en expediente de regulación de empleo).
- ✓ Ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior.
- ✓ Ejercicio de cargo público representativo.
- ✓ Ejercicio del derecho de huelga.
- ✓ Cierre legal de la empresa.
- ✓ Suspensión del contrato por tres meses para la realización por el trabajador de un curso de reconversión o readaptación a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.

La suspensión del contrato deja sin efectos las obligaciones de ambas partes:

El empresario puede sancionar o despedir al trabajador cuando incumple las obligaciones que se derivan de su contrato de trabajo.

La sanción o el despido sólo pueden imponerse antes de que haya prescrito el incumplimiento del trabajador (10, 20 ó 30 días).

En todo caso, las faltas prescriben a los seis meses de haberse cometido.

18.5.- Indemnizaciones por despido improcedente

A partir de la publicación en el BOE de los RD 5/2002, de 24 de Mayo y la Ley 45/2002 de 12/12/02, de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad, las indemnizaciones por despido serán las siguientes:

Despido improcedente: 45 días de salario por año de servicio, con un límite de 42 mensualidades, además de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia del despido.

La empresa puede evitar el pago de los salarios de tramitación, si reconoce la improcedencia del despido y deposita en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador la indemnización correspondiente. Ello, en el plazo de las 48 horas siguientes al despido, poniendo todo ello en conocimiento del trabajador despedido.

18.6.- Incapacidad temporal y desempleo

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, éste continuará percibiendo la prestación por incapacidad temporal en una cuantía igual a la prestación por desempleo.

Una vez que el trabajador sea dado de alta médica, pasará desde ese momento a la situación legal de desempleo, si el contrato existente se ha extinguido por algunas de las causas que dan lugar a tal situación y percibirá, si reúne los requisitos, la prestación de desempleo contributivo que le corresponda.

Se le descontará de la prestación de desempleo, el período que permaneció en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de extinción del contrato. (art. 222 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.)

18.7.- Afiliado a un sindicato y despido disciplinario

Cuando un empresario proceda a despedir por causas disciplinarias a un trabajador afiliado a un sindicato y le conste tal afiliación (**afiliados con descuento de cuota sindical por nómina**) debe dar audiencia, previa la notificación oficial del despido a los responsables de la Sección Sindical del sindicato al cual esté afiliado.

Si se da el caso de que el trabajador despedido está afiliado a un sindicato y la empresa no tiene conocimiento, ésta no está obligada a cumplir con este requisito de comunicación previa.

El trámite de audiencia previa consiste en informar a los responsables del sindicato de las circunstancias y causas que motivan el despido del trabajador, lo que permite que estos responsables puedan articular una defensa preventiva del trabajador afiliado que diera lugar a que la empresa pueda reconsiderar su intención de despedir.

Importante: La Jurisprudencia ha entendido que la empresa incumple el requisito de tramitar audiencia si concede a la Sección Sindical un plazo breve de tiempo para efectuar las alegaciones que considere oportunas, o lo que notifica es la misma carta de despido que inmediatamente va a entregar al trabajador.

En los casos en que el Juzgado de lo Social entienda incumplido el trámite de audiencia lo más probable es que declare la improcedencia del despido.

Por todo ello, es necesario estar al tanto cuando alguno de nuestros afiliados puedan ser objeto de despido disciplinario a fin de actuar a tiempo tratando de evitar que el despido finalmente se produzca.

19.- CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

19.1.- Concepto

Cada vez está más extendida la realización de determinadas obras y servicios donde una empresa se concierta con otra, lo que conlleva, por disposición legal la responsabilidad de la primera en todas las obligaciones salariales, de seguridad, etc de la segunda (subcontratada).

19.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio (BOE 29/6/94). Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.
- ✓ Ley 12/2001 de 9 de julio (BOE 10/7/01). Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo.
- ✓ Ley 31/1995 de 8 de noviembre (BOE 10/11/95). Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Real Decreto 1637/1995, de 6 de Octubre (BOE 8/8/95). Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (Art. 3).
- ✓ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto (BOE 24/10/00). Infracciones y sanciones del Orden Social (Art. 42).

19.3.- Subcontratación: exigencias legales

La contratación y subcontratación de obras y servicios exige, por una parte que las empresas implicadas tengan todas y cada una de ellas, por sí solas, una estructura organizativa y de gestión propias, es decir, que realicen su fin productivo en el mercado con independencia de la relación existente entre ellas.

Por otra parte, para que exista contrata o subcontrata, la Ley exige que lo encargado por una empresa a otra se refiera a la propia actividad de la empresa comitente (contratista).

En virtud de la complejidad de los procesos productivos actuales, lo relativo a la propia actividad empresarial debe entenderse en un sentido restrictivo. En estos casos de contratación y subcontratación se establece un complicado sistema de responsabilidades que más adelante comentaremos (Art. 312 del Código Penal, Art. 43 del E.T. y artículo 42.1 y 42.2 del E.T.).

19.4.- Responsabilidades en materia de Seguridad Social

Según establece la legislación vigente, la contratación y subcontratación entre empresas únicamente se puede producir si ambas están al corriente del pago de sus

obligaciones con la Seguridad Social. En evitación de posibles problemas posteriores la Ley hace a la empresa principal responsable solidario del pago de las cuotas no pagadas por la empresa subcontratada, lo mismo que de todas las prestaciones no abonadas por esta última. Se entiende, que esta responsabilidad lo es respecto de aquellos trabajadores del contratista o subcontratista que han sido asignados al cumplimiento de la contrata (Artículos 42.2 y 127.1 de la Ley 171994 de 20 de junio).

19.5.- Responsabilidades en materia salarial

El empresario principal (contratante) responde así mismo y solidariamente de las obligaciones salariales contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores, durante el periodo de vigencia del contrato entre las empresas.

Responsabilidades salariales, que los trabajadores pueden exigir a la empresa principal, no solamente durante el tiempo que dure el contrato de prestación, sino también durante el año siguiente a la terminación del servicio o encargo.

A partir de marzo de 2001, la responsabilidad alcanza a la totalidad de las obligaciones de naturaleza salarial por parte de la empresa principal, respecto a las empresas contratistas o subcontratistas, sin que se limite ningún concepto. (Artículo 42.2 del E.T.)

19.6.- Responsabilidades en materia de Seguridad y Salud

Las empresas que contraten o subcontraten, tienen la responsabilidad de vigilar y hacer cumplir todas las normativas en materia de prevención de riesgos laborales y salud de los trabajadores, incluso aunque las actividades no se desarrollen dentro del centro de trabajo de la empresa principal o contratante.

A fin de garantizar esta obligación de vigilancia de la empresa principal, la legislación vigente establece que ésta, responderá solidariamente de las responsabilidades que se puedan derivar durante la vigencia del contrato con las empresas contratadas o subcontratadas (Artículos 24.3, 22.3 y 41.1 de la LPRL y Artículo 42.3 del RDL 5/2000 de 4 de agosto).

19.7.- Información a los trabajadores y sus representantes legales

Las empresas contratistas y subcontratistas tienen la obligación de informar puntualmente por escrito a los trabajadores que destinen a la realización de su actividad contratada o subcontratada de la identidad de la empresa principal o contratante para la que están prestando sus servicios. En dicha información además del nombre de la empresa principal figurarán también los siguientes datos: N° de identificación fiscal y N° de Seguridad Social. Datos que deberán conocer los trabajadores antes del comienzo de la prestación laboral. Información que también tiene que ser facilitado a la Tesorería de la Seguridad Social.

Así mismo, las empresas deben informar a los representantes legales de los trabajadores, cuando celebren un contrato de prestación con otras empresas contratistas o subcontratistas sobre los siguientes temas:

- ✓ Nombre o razón social, domicilio y nº de identificación fiscal.
- ✓ Objeto y duración de la obra o servicio.
- ✓ Lugar exacto de la ejecución de la contrata.
- ✓ Número de trabajadores que serán ocupados por la contrata en el centro de la empresa principal.
- ✓ Medidas preventivas de riesgos previstos para la coordinación de actividades en materia de Seguridad y Salud Laboral. (Artículo 42.3 y 64.1.1 del E.T.).

Con la contrata o subcontrata, la empresa principal encarga parte de su actividad en una obra o servicio a una empresa contratista o subcontratista. Esta relación entre empresas hace surgir responsabilidades compartidas de Seguridad Social, Salariales y de Seguridad y Salud respecto de los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista.

Empresario principal y contratista son responsables solidarios del pago de cuotas de seguridad social. El empresario principal es asimismo responsable subsidiario del pago de prestaciones para el caso de insolvencia del contratista.

El empresario principal puede excluir su responsabilidad sobre cuotas de Seguridad Social del contratista solicitando de la Tesorería General de la Seguridad Social certificación negativa de descubiertos.

El empresario principal responde solidariamente con el contratista de las obligaciones salariales de éste surgidas en la realización de la contrata. Esta responsabilidad puede ser exigida hasta un año después de la terminación de la contrata.

La empresa principal es asimismo responsable, de vigilar la seguridad y salud de los trabajadores de la contratista empleados en su centro y en la actividad contratada. Además, debe informar a los representantes de los trabajadores de las incidencias habidas.

20.- EL FINIQUITO

20.1.- Concepto

Tradicionalmente, la extinción del contrato de trabajo suele plasmarse en un documento, llamado "finiquito", **el cual tiene valor liberatorio para las partes firmantes del contrato de trabajo en vigencia**, así como de acreditación de la existencia de la extinción laboral. **Desde S.P.V. aconsejamos no firmar nunca el finiquito sin haber consultado previamente con nuestra asesoría.**

20.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto 43/1996 de 19 de enero (BOE 20/2/96). Reglamento del Procedimiento de Regulación de Empleo.

20.3.- El valor del Finiquito

En el recibo de saldo y finiquito se tiene que hacer constar que las partes, trabajador y empresario acuerdan poner fin a la relación laboral que les une, quedando saldadas cuantas obligaciones tenían pendientes, mediante el pago de la cantidad que en el propio recibo se expresa, comprometiéndose el trabajador a no reclamar por tales conceptos.

El trabajador puede solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores (delegado de personal o de comité de empresa) como testigo de la firma del finiquito o de su disconformidad para no firmarlo. También tiene derecho a una copia del mismo antes de firmarlo para consultar con un especialista.

20.4.- El papel de los Delegados en la firma del Finiquito

Los representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal o Comités de Empresa), tienen competencias con la extinción de los contratos de trabajo, así como más concretas en la firma del finiquito entre ellas:

- ✓ Conocer, en el plazo de 10 días desde que se produzca la denuncia del contrato de trabajo, salvo el del personal de alta dirección.
- ✓ Conocer los modelos de documentos y finiquitos, relativos a la finalización de la relación laboral entre trabajador y empresa.
- ✓ Estar presente en el momento de la firma del recibo del finiquito por el trabajador cuando éste así lo haya solicitado.

20.5 Determinación de la cuantía del Finiquito

El cálculo del finiquito se puede realizar en la última nómina que reciba el trabajador o bien en nómina aparte, cualquiera de las formas empleadas es legal.

El finiquito contiene una serie de partidas como son:

- ✓ Salario y otras percepciones económicas
- ✓ Parte proporcional de las pagas extraordinarias
- ✓ Parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas por el trabajador
- ✓ Atrasos del convenio colectivo
- ✓ Indemnización por finalización del contrato de trabajo
- ✓ Preaviso emitido por la empresa (indemnización)
- ✓ Otros conceptos contemplados en el convenio para estos casos

20.6.- Finiquito y vacaciones sin disfrutar

La Ley 53/2002 de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, modifica algunos textos de la Ley General de la Seguridad Social, entre ellos:

Artículo 109:

“Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aún cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.”

20.7.- Firmar o no firmar el finiquito

Es importante a la hora de firmar el finiquito, que esté de acuerdo y deje constancia de la finalización del contrato de trabajo, pero de que también, ambas partes queden satisfechas con su cuantía y que a partir de ello, **nada tiene que reclamarse**. Por ello, firmar un finiquito laboral es tanto como darse por satisfecho, no solamente con las consecuencias económicas del despido, sino también con la causa que extinguió el contrato de trabajo. Por tanto, **hay que estar seguro de si se firma o no**,

máxime si posteriormente se va a proceder a entablar una reclamación ante el Juzgado de lo Social.

Por ello, es importante que antes de firmar el Finiquito, que un asesor o abogado del sindicato lo revise y dé su opinión al respecto.

Algunas consideraciones

- ✓ Las percepciones económicas del finiquito tienen los correspondientes descuentos de Seguridad Social, desempleo e IRPF, según les corresponda.
- ✓ Cuando la finalización de un contrato de trabajo sea por convertirse éste en un contrato de trabajo indefinido, se procederá a regularizar el tipo de retención teniendo en cuenta tanto las retribuciones percibidas durante la duración del contrato extinguido, como las nuevas que vaya a percibir a través del nuevo contrato indefinido.

Importante: El trabajador en la liquidación del finiquito debe exigir que le incluyan la parte correspondiente al importe de la revisión del convenio colectivo si éste ha sido firmado y no ha sido abonado.

Así mismo, el trabajador puede exigir (conviene reflejarlo en el texto del finiquito), el cobro de la revisión salarial de un nuevo convenio de los meses que transcurrieron entre la entrada en vigencia y la firma y que coincidieron con el trabajador en activo en la empresa, antes de la extinción del contrato.

Hay empresas que proceden al abono de estas revisiones salariales, pero lo normal es que tenga que ser el propio trabajador quien exija su abono a la empresa.

EL FINIQUITO ES LIBERATORIO EN LA MAYORIA DE LOS CASOS, POR LO QUE UNA VEZ FIRMADO, NO SE PODRÁ RECLAMAR. ES PRACTICA FRECUENTE EN SEGURIDAD PRIVADA QUE EL EMPRESARIO EXIGA LA FIRMA PARA ENTREGAR LA LIQUIDACIÓN, EN ESTOS CASOS ES NECESARIO PONERLO EN CONOCIMIENTO DE INSPECCION DE TRABAJO. LO MEJOR CONTACTAR CON S.P.V. PARA QUE OS ACONSEJEMOS QUE HACER.

20.8.- Recibo de Finiquito de la relación laboral

D. _____ que ha trabajado en la empresa _____ desde _____ hasta _____ con la categoría profesional de _____, declaro que he recibido de ésta la cantidad de _____ euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa en el día de hoy.

La citada cantidad corresponde a los siguientes:

CONCEPTOS	IMPORTE
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Suma: _____

Aportación a la S.S.: _____

Retención IRPF: _____

Líquido a percibir: _____

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo con ello la empresa.

En _____ a _____ de _____ de 200__

El trabajador:

Fdo.: _____

El trabajador (**SÍ /NO**) usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto, un representante sindical, siendo el mismo D. _____

20.9.- Solicitud del importe de atrasos salariales por revisión salarial o nueva firma de convenio (Trabajadores con revisión de contrato)

A/A.: _____

Estimado/a Sr./a:

Teniendo conocimiento de la _____
(FIRMA O REVISIÓN)
del convenio al que está sujeta la empresa y de su publicación en el _____
_____ de fecha _____ de _____ de 200____, solicito por
la presente me sea abonado el importe económico resultante a mi favor,
correspondiente al periodo comprendido entre el _____ de _____
de 200____ y el _____ de _____ de 200____, periodo del que
me corresponde percibir el importe de _____, una vez que este
con contrato vigente y no me fue abonado ni el recibo de finiquito firmado con
fecha _____ de _____ de 200____.

Para que conste a todos los efectos legales, firmo la presente en
_____ a _____ de _____ de 200____.

Firmado: _____

21.- EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL – FOGASA

21.1.- Concepto

El FOGASA es un Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores.

21.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo. Organización y Funcionamiento de FOGASA.
- ✓ Orden Ministerial de 20 de agosto de 1985. Regulación de Normas para la Devolución de Cantidades por el FOGASA.
- ✓ Instrucción de 29 de junio de 1994. Extinción de Contratos por Causas Económicas y FOGASA.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Regulación de Permiso Patronal y por Maternidad.
- ✓ Ley 60/1997, de 19 de diciembre. Modificación del E.T. en materia de cobertura del FOGASA.
- ✓ Orden Ministerial de 20 de enero de 1999. Modificación de 29 de febrero de 2000. Aprobación de modelos de impresos del FOGASA.
- ✓ Ley 1372000, de 28 de febrero. Presupuestos Generales del Estado para 2001.
- ✓ Real-Decreto Ley 5/2006 de 9 de junio para Mejora del Crecimiento y del Empleo.

21.3.- Retribuciones e indemnizaciones garantizadas.

21.3.1.- Salarios

- Abono a los trabajadores de los salarios con sus pagas extraordinarias, incluidos los salarios de tramitación, pendientes de pago por declaración de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de la empresa.
- La cantidad máxima a abonar por el Fondo de Garantía Salarial, es la que resulta de multiplicar el triple del Salario Mínimo Interprofesional diario, con prorrateo de pagas extras, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento cincuenta días. Estos salarios habrán de estar reconocidos en Acta de Conciliación o Resolución Judicial.

21.3.2.- Indemnizaciones

- Abono a los trabajadores de las indemnizaciones reconocidas en Sentencia o Resolución de la Autoridad Laboral, o resolución complementaria de éstas, por despido, extinción de los contratos de trabajo por voluntad del trabajador mediando causa justa, extinción del contrato conforme al art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Ley Concursal, así como la indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente proceda, despido colectivo u objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y por fuerza mayor, en los supuestos de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de la empresa.
- El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos por voluntad del trabajador mediando causa justa, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio.
- La cantidad máxima a abonar es una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

$\text{S.M.I. diario} \times 3 \times 365 \times 40\% = \text{INDEMNIZACIÓN DEL FOGASA}$
--

21.3.3.- Ejemplo:

$$\text{S.M.I. diario (año 2007)} = 19,02 \times 3 = 57.06 \text{ Euros} \times 365 \times 40\% = 8.330,76 \text{ euros}$$

21.4.- Excepciones

- ✓ En **empresas de menos de veinticinco trabajadores**, el Fondo de Garantía Salarial hace efectivo el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a cada trabajador, cuando se extinga la relación laboral en virtud de despido colectivo o cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sin necesidad de acreditar la situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores o conforme al art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Ley Concursal.
- ✓ El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas al límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional incluidas pagas extraordinarias.
- ✓ La autoridad laboral que constate la fuerza mayor, podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos, sea satisfecha por el Fondo de

Garantía salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario, salvo en el caso de que los trabajadores beneficiarios constituyan una sociedad laboral o una cooperativa a la que se aplique las normas establecidas para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado.

21.5.- Indemnizaciones excluidas del ámbito de protección

- ✓ Se excluyen del ámbito de protección del Fondo de Garantía Salarial:
 - Las indemnizaciones reconocidas en conciliación, salvo las derivadas del expediente de regulación de empleo, en cuanto que lo acordado en la misma solo tienen fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes.
- ✓ Otras exclusiones:
 - El Fondo de Garantía Salarial no incluye en la cobertura de garantía salarial, los pluses de distancia, transporte, vestuario, quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, dietas, complementos de Incapacidad Temporal y cualquier otro de naturaleza indemnizatoria.

21.6.- Beneficiarios

Los trabajadores vinculados por relación laboral.

Están excluidos los socios de cooperativas de trabajo asociado y trabajadores al servicio del hogar familia.

22.- PRESTACIONES POR DESEMPLEO (Régimen General)

22.1.- Concepto

Dentro del Estado de Bienestar, una de las prestaciones sociales más importantes, es sin duda aquella derivada de cuando un trabajador pierde su empleo.

22.2.- Base Legislativa

- Real Decreto 625/1985 de 2 de abril (BOE 7-05-1985), por el que se desarrolla la Ley 317/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.
- Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio (BOE 02-07-1985), por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento al empleo.
- Ley 8/1988, de 7 de abril (BOE 15-04-1988), sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social.
- Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio (BOE 20-06-1994), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social. Título III (Protección por Desempleo) y Disposiciones Adicionales, Sexta, Séptima, Decimoquinta, Decimosexta y Decimoséptima. Disposición Derogatoria Única y Disposiciones Finales Quinta y Sexta.
- Real Decreto 5/1997 de 10 de enero (BOE 11-01-1997), por el que se regula el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- Real Decreto 699/1998 de 24 de abril (BOE de 25-04-1998), por el que se prorroga la vigencia de mayo de las disposiciones transitorias del Real Decreto 5/1997 de 10 de enero, por el que se regula el subsidio de desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y por el que se crean y modifican determinados órganos de participación institucional.
- Real Decreto 217/1999 de 5 de febrero (BOE 06-02-1999), por el que se prorroga la vigencia de las disposiciones transitorias del Real Decreto 5/1997 de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad.
- Reglamento (CEE) nº 574/72 del Consejo de 21 de marzo de 1972, por el que se fijan las modalidades de aplicación del Reglamento (CEE nº 1408/71, para la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias en los casos de desplazamiento dentro de la Comunidad.

- Real Decreto 73/2000 de 21 de enero (BOE nº 19 de 22-01-2000), por el que se modifica el apartado 4 del artículo 3 del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y se prorroga la vigencia de sus disposiciones transitorias.
- Real Decreto 236/2000 de 18 de febrero (BOE nº 60 de 10-03-2000), por el que se regula un programa, para el año 2000, de inserción laboral para los trabajadores desempleados de larga duración, en situación de necesidad, mayores de cuarenta y cinco años.
- Orden de 28 de junio de 2000 (BOE nº 162 de 07-07-2000), por la que se modifican los requisitos y se amplía el plazo de solicitud de incorporación al Programa, establecidos en el Real Decreto 236/2000 de 18 de febrero, por el que se regula un programa, para el año 2000, de inserción laboral para los trabajadores desempleados de larga duración en situación de necesidad, mayores de cuarenta y cinco años.
- Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto (BOE nº 189 de 08-08-2000), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Real Decreto 3/2001 de 12 de enero (BOE nº 12 de 13-01-2001), por el que se prorroga la vigencia de las disposiciones transitorias del Real Decreto 5/1997 de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social.
- Real Decreto 781/2001, de 6 de julio (BOE nº 162 de 07-07-2001) por el que se regula un programa para el año 2001 de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años.
- Real Decreto Ley 5/2002 de 24 de mayo (BOE nº 125 de 25-05-2002), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, (BOE nº 298 de 13-12-2002), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

22.3.- Beneficiarios

- Podrán ser beneficiarios de la prestación por desempleo los colectivos que a continuación se indican, siempre que se encuentren en alguna de las situaciones legales de desempleo establecidas, tengan el período mínimo de cotización exigido por estas contingencias y no se encuentren en alguna de las situaciones de incompatibilidad establecidas:
- Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Funcionarios de empleo y personal contratado en colaboración temporal en régimen de derecho administrativo en las Administraciones Públicas incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y funcionarios de empleo interinos de la Administración de Justicia.

- Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen esta contingencia de desempleo (trabajadores de minería del carbón, trabajadores fijos por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, trabajadores del mar, incluidos los retribuidos a la parte que prestan servicios en embarcaciones pesqueras hasta 20 toneladas de registro bruto).
- Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, incluidos en un régimen de la Seguridad Social que proteja esta contingencia.
- Los penados que hubiesen sido liberados de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- Trabajadores emigrantes retornados.
- Militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería.

22.4.- Contenidos de la protección por desempleo

- Prestación económica por desempleo total o parcial. Su importe estará en función de las cotizaciones a la Seguridad Social por esta contingencia, durante los últimos 180 días (Existen unos topes máximos y mínimos de percepción).
- El abono, por el INEM o I.S.M. para los trabajadores del mar, de la cotización a la Seguridad Social, durante la percepción de la prestación por desempleo es del 100% de la aportación empresarial y del 35% de la cuota del trabajador. En los supuestos de trabajadores fijos del Régimen Especial Agrario el INEM abona el 72% de la cuota de estos trabajadores.
- Las cotizaciones se efectúan por las contingencias comunes de la Seguridad Social (jubilación, invalidez permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, protección a la familia, asistencia sanitaria y farmacéutica) y sobre la base correspondiente al promedio de los últimos 180 días de ocupación cotizada del trabajador.
- En los supuestos de percepción de prestaciones por desempleo por reducción de jornada o suspensión de contrato motivada por expedientes de regulación de empleo, la cotización a la seguridad social indicada anteriormente se efectuará: la aportación empresarial por la empresa y la del trabajador por la entidad gestora (INEM o ISM), que descontará del importe de la prestación la cotización a cargo del trabajador.

22.5.- Requisitos para poder acceder a la prestación por desempleo

Para acceder a las prestaciones económicas por situación de desempleo se exigen una serie de requisitos, entre ellos:

- Estar afiliado y en situación de alta o en la Seguridad Social en un régimen que contemple la contingencia por desempleo.
- Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, o al momento en que cesó la

obligación de cotizar. El incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones de afiliación, alta y cotización no impide que el trabajador obtenga su prestación por desempleo, y por ello la Entidad Gestora abonará las prestaciones sin perjuicio de las acciones que adopte contra la empresa infractora y la responsabilidad que corresponda a ésta por las prestaciones reconocidas.

- No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera derecho a ella por falta de acreditación del período de cotización requerido o se trate de supuestos de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada autorizados por expediente de regulación de empleo.
- No estar incluido en alguna de las causas de incompatibilidad

22.6.- Situación legal de desempleo y forma de acreditación

Se puede acceder a la situación legal de desempleo, bien por extinción o suspensión de la relación laboral o administrativa existente, o por la reducción de la jornada laboral, para ello se tienen que dar algunas de las causas que se detallan a continuación:

Entre ellas se recogen algunas situaciones que sin extinguir ni suspender la relación laboral tienen la condición legal de desempleo:

Extinción de la relación laboral:

- Despido colectivo: Se acredita con la resolución dictada por la autoridad laboral en expediente de regulación de empleo. Resolución de los contratos de trabajo en virtud de la autorización conferida al empresario para extinguir las relaciones laborales de sus trabajadores en resolución dictada por la autoridad laboral.
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual: Se acredita con la comunicación escrita del empresario, sus herederos o representantes legales. Si el trabajador ha reclamado contra la decisión extintiva de su relación laboral, se acreditará mediante acta de conciliación o resolución judicial definitiva.
- Despido. La situación legal de desempleo en caso de despido a que se refiere el art. 208.1.1.c) de la Ley General de la Seguridad Social se acreditará mediante:
 - La notificación por escrito a que se refiere el art. 55.1. del Estatuto de los Trabajadores.
 - El acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial declarando la procedencia o improcedencia del despido. En el supuesto de improcedencia, deberá también acreditarse que el empresario, o el trabajador cuando sea representante legal de los trabajadores, no ha optado por la readmisión.
- Despido del trabajador por causas objetivas: Se acredita con la comunicación escrita al trabajador de acuerdo al artículo 53 del Texto Refundido del Estatuto de

los Trabajadores y declaración del trabajador de no haber reclamado contra la extinción de su contrato de trabajo. Si el trabajador ha reclamado contra la decisión extintiva de su relación laboral, se acreditará mediante acta de conciliación o resolución judicial definitiva.

- Declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual del trabajador: Se acredita con la comunicación del empresario, extinguiendo el contrato por este motivo, o resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social reconociendo tal incapacidad en caso de desaparición de la empresa.
- Resolución de la relación laboral por el empresario en el período de prueba, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos de situación legal de desempleo, o haya transcurrido a la fecha del cese en período de prueba un plazo de tres meses desde la extinción de la relación laboral anterior, o desde la sentencia que declaró el despido procedente: Se acredita con la comunicación escrita del empresario resolviendo el contrato, si desde la anterior extinción de la relación laboral no hubieran transcurrido tres meses, ha de adjuntarse la acreditación de la anterior situación legal de desempleo.
- Terminación del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador: Se acredita con la copia del contrato o comunicación del cese si no fuese obligatorio el contrato escrito
- Resolución voluntaria del trabajador, por traslado a otro centro de trabajo de la empresa que exija cambio de residencia: Se acredita con la certificación empresarial justificativa del traslado y de la decisión del trabajador de extinguir voluntariamente su contrato o Auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa del empresario a reincorporar al trabajador a su centro de trabajo de origen, cuando una sentencia judicial haya declarado el traslado injustificado. En los traslados colectivos la interposición de conflicto colectivo, en su caso, paralizará la tramitación de la actuación extintiva iniciada, hasta su resolución.
- Resolución voluntaria del trabajador por modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se acredita con la certificación empresarial justificativa de la modificación y de la decisión del trabajador de extinguir voluntariamente el contrato o Auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa del empresario a reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado la modificación injustificada. En las modificaciones colectivas la interposición de conflicto colectivo, en su caso, paralizará la tramitación de la actuación extintiva iniciada, hasta su resolución
- Resolución voluntaria del trabajador por causa justa, según lo previsto en el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Se acredita con la resolución

- Extinción de la relación administrativa por causa distinta a la voluntad del empleado: Se acredita con la certificación de la Administración Pública correspondiente.

Suspensión temporal:

Suspensión temporal del contrato de trabajo en virtud de la autorización conferida al empresario en resolución dictada por la Autoridad Laboral: Se acredita con la resolución dictada por la Autoridad Laboral en Expediente de Regulación de Empleo.

Consideración de situación legal de desempleo:

- El retorno a España de los trabajadores a los que se les extinga la relación laboral en el extranjero: se acredita con la certificación del Área o Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales de la Subdelegación del Gobierno, o Delegación del Gobierno en su caso (en Asturias, la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales) en la que conste la fecha del retorno, el tiempo trabajado en el país extranjero, el período de ocupación cotizado, en su caso, así como que no tiene derecho a prestación por desempleo en dicho país, y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.
- La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional: Se acredita con la certificación del Director del Establecimiento Penitenciario, en la que consten las fechas de ingreso en prisión y excarcelación y causa de ésta.
- La finalización o interrupción de la actividad intermitente de los trabajadores fijos discontinuos a las que se refiere el apartado 8, del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores: Se acredita con la copia del contrato o de cualquier otro documento que acredite el carácter de la relación laboral y comunicación escrita del empresario señalando las causas justificativas de la finalización o interrupción. En el supuesto de suspensión de la actividad por causas económicas, tecnológicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, se requerirá la resolución de la Autoridad Laboral competente.

22.7.- Cuantías de las prestaciones

- Base Reguladora

Es el promedio de las bases de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (columna 7 del modelo TC2 de cotizaciones a la Seguridad Social) por las que el trabajador haya cotizado durante los últimos 180 días anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, excluida la cotización de horas extraordinarias.

Ejemplo:

La suma de las bases de cotización por desempleo del trabajador de los 180 días anteriores al hecho causante es de 5.108,60 euros. Luego la base reguladora será:

$$BR = \frac{5.108,60}{180} = \mathbf{28,38 \text{ euros / día}}$$

- La **cuantía** de la prestación será:

- Durante los primeros 180 días (6 meses), el trabajador tiene derecho a percibir el 70 por 100 de la base reguladora:

70% de 28,38 = 19,87 euros/día

La cuantía mensual será: 19,87 x 30 = **596,10 euros / mes**

- El resto de los días será del 60 por ciento de la base reguladora:

60% de 28,38 = 17,03 euros / día

La cuantía mensual será: 17,03 x 30 = **510,84 euros / mes**

En estos casos, los importes estarán dentro de los topes mínimos y máximos establecidos en cada momento.

La prestación deberá estar dentro de determinados **límites**:

- Mínimo:
 - Sin hijos: 80% del Indicador Público de Rentas de efectos múltiples (IPREM) mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.
 - Con hijos: 107% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.
- Máximo:
 - Sin hijos: 175% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte
 - Con un hijo: 200% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.
 - Con dos hijos o más: 225% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, el tope máximo y mínimo de la prestación se calculará aplicando a los topes máximos y mínimos establecidos el mismo porcentaje que suponga la jornada realizada sobre la habitual de la empresa.

22.8.- Retenciones de las prestaciones por desempleo

La entidad gestora procederá a efectuar las siguientes retenciones:

- El importe del 65% de la cotización a la Seguridad Social a efectuar por el trabajador. La cuota del trabajador es el resultado de aplicar el 4,7% (tipo de cotización a cargo del trabajador) a la base de cotización del trabajador por

contingencias comunes (base media de los últimos seis meses por esta contingencia).

22.9.- Prestaciones por desempleo / períodos

Los períodos de prestación económica por desempleo están en función al tiempo anteriormente trabajado y cotizado a la Seguridad Social en los últimos 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que legalmente cese la obligación de cotizar, o también en su caso desde el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo anterior.

Los períodos de cotización y períodos de prestación son los siguientes:

Períodos de cotización en días:	Períodos de 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 en adelante	720 días

Importante: Solamente se tendrán en cuenta las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto a nivel contributivo como asistencial.

No se computarán las cotizaciones correspondientes al período o períodos de abono de la prestación por desempleo que efectúe la entidad gestora o en su caso, la empresa.

Emigrantes, en su caso la duración de la prestación por desempleo cuando se trate de emigrantes retornados o de personas salidas de prisión, se determinará en función de los períodos de ocupación cotizados correspondientes a los 6 años anteriores a la salida de España, o al ingreso en prisión que sean computables para la obtención de la prestación, en cuyo supuesto, el cómputo de los 6 años, se efectuará desde la fecha en que finalice la relación laboral.

22.10.- El abono de la prestación

Las prestaciones por desempleo serán abonadas por y de las siguientes maneras, según los casos:

- El Instituto Nacional de Empleo o el Instituto Social de la Marina para los trabajadores del mar, una vez haya procedido al reconocimiento de la prestación, remitirá al domicilio del solicitante la resolución adoptada, en la que se indica, entre otros datos, el período reconocido, la base reguladora, la entidad pagadora, fecha de pago, etc...
- El pago de la prestación se realizará por meses vencidos, a través de la entidad bancaria asignada por la Oficina de Empleo o mediante el ingreso en cuenta en la Entidad Financiera elegida por el trabajador.
- El derecho al percibo de cada mensualidad caducará el año de su respectivo vencimiento.
- En el primer pago se retendrá el importe de 10 días de prestación a regularizar en el último pago.

Pago unico:

22.11.- Tramitación de los expedientes para conseguir las prestaciones

El trabajador con derecho a prestación por desempleo, se verá obligado a efectuar los siguientes trámites:

- Inscripción como demandante de empleo y solicitud de la prestación en el Oficina de Empleo, en los 15 días hábiles siguientes a la situación legal de desempleo, o del retorno del extranjero, o de la excarcelación.
- En la fecha de la solicitud deberá suscribir un compromiso de actividad consistente en la obligación que adquiere el beneficiario de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad. A efectos de protección por desempleo, se entenderá por colocación adecuada la profesión demandada por el trabajador y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada.

Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de Empleo puedan ser ejercidas por el trabajador.

La colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera

dos horas de duración diaria, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20 por 100 del salario mensual, o cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar del nuevo empleo.

La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada con independencia de la duración del trabajo, a tiempo completo o parcial, o de la cotización, o no, por la contingencia por desempleo, siempre que implique un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador, o aunque se trate de trabajos de colaboración social.

El Servicio Público de Empleo podrá modificar lo previsto en los párrafos anteriores y adaptar su aplicación a las circunstancias profesionales, personales y familiares del desempleado, teniendo en cuenta el itinerario de inserción fijado. El salario correspondiente a la colocación para que ésta sea considerada adecuada no podrá, en ningún caso, ser inferior al salario mínimo interprofesional una vez descontados de aquél los gastos de desplazamiento.

No realizar la inscripción o la solicitud en el plazo fijado, salvo casos de fuerza mayor, supone la pérdida de tantos días de derecho a la prestación como medien entre la fecha de nacimiento del derecho de haberse inscrito y solicitado en tiempo y forma y la fecha en que, efectivamente, formule la solicitud.

22.12.- Nacimiento del derecho a la prestación

Para que se produzca el derecho legal a la prestación por desempleo se tienen que producir los siguientes supuestos:

En el caso de que el período correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, la situación legal de desempleo y el nacimiento a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho periodo, que deberá constar en el certificado de empresa.

En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.

En las resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo:

- Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, el despido sea considerado improcedente y se opte por el abono de la indemnización, el trabajador continuará percibiendo las prestaciones de desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre que se cumpla lo establecido en el artículo 207 de la Ley General de la Seguridad Social.

- Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso se produzca la readmisión del trabajador, mediante conciliación o sentencia firme, o aunque aquélla no se produzca en el supuesto al que se refiere el artículo 282 de la Ley de Procedimiento Laboral, las cantidades percibidas por éste en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidamente por causa no imputable al trabajador.

22.13.- Documentos necesarios para gestionar la prestación

La solicitud de la prestación de desempleo se tiene que realizar ante cualquier oficina del INEM – Instituto Nacional de Empleo, acompañada de los siguientes documentos:

- Solicitud de prestación en modelo normalizado que facilitará la Oficina de Empleo.
- Documento acreditativo de la situación legal de desempleo o de la situación considerada como tal, en su caso.
- Compromiso de actividad en impreso oficial.
- Certificado o certificados de empresa en las que hubiera trabajado en los últimos seis meses.
- Copia de los documentos oficiales de cotización y salario correspondientes a los últimos 180 días cotizados, en su caso.
- Documentos de identificación y afiliación. (cartilla de la Seguridad Social).
- Declaración de cargas familiares y rentas, en modelo normalizado, que facilitará la Oficina de Empleo, a efectos de topes de la prestación.
- Autorización, en modelo oficial, para recabar información tributaria del solicitante y de los miembros de su unidad familiar, a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.
- Impreso de domiciliación en cuenta, sellado por la Entidad Financiera (donde se abonará la prestación de forma mensual).

22.14.- Suspensión de la prestación por desempleo

La suspensión del derecho supone la interrupción del abono de prestaciones y de las cotizaciones a la Seguridad Social, y las causas que lo motivan son:

- Traslado al extranjero para realizar un trabajo o perfeccionamiento profesional por período inferior a doce meses.
- Cumplimiento de condena que implique privación de libertad, salvo que tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar alguna, cuya cuantía en cómputo mensual exceda del salario mínimo interprofesional, excluida la parte

proporcional de las pagas extraordinarias, en cuyo caso continuar percibiendo la prestación previa solicitud del interesado.

- Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses.
- Realización de un trabajo que no tenga cubierta la contingencia por desempleo.
- Sanción por infracción leve:
 - La no comparencia ante la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, Servicio de Empleo, Agencias de Colocación sin fines lucrativos o Entidades Asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo a su requerimiento salvo causa justificada.
 - No renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determine en el documento correspondiente
 - No devolver a la Oficina de Empleo, o en su caso, a las Agencias de Colocación sin fines lucrativos, en el plazo de 5 días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fechas indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquellas
 - No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, incluida la no acreditación de la búsqueda activa de empleo, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave.
- Sanción por infracción grave:
 - Rechazar una oferta de empleo adecuada.
 - Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional.

La suspensión por sanción además de interrupción en el abono de las prestaciones, supondrá la reducción de la duración de la prestación reconocida en un mes, como mínimo, o de tres, según se trate de infracción leve o grave, pudiendo llegar hasta seis meses en los casos de reincidencias sucesivas.

22.15.- Reanudación de la prestación por desempleo

En todos los casos de suspensión, salvo en el último (por sanción), el trabajador debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina de Empleo que le corresponda al finalizar la causa que determinó la suspensión.

Para proceder a la reanudación de la prestación, salvo en los casos de suspensión por sanción, el solicitante debe acreditar que ha finalizado la causa de suspensión y que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo.

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

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión, siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes. Si la solicitud se presenta fuera de plazo, salvo casos de fuerza mayor, supondrá la pérdida de tantos días de derecho a la prestación como medien entre la fecha de reanudación del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma, y la fecha en que, efectivamente, formule la solicitud.

En caso de suspensión por sanción, el derecho se reanuda con el porcentaje de la prestación que corresponda teniendo en cuenta el período percibido y el período de sanción.

En la fecha de solicitud de reanudación se considerará reactivado el Compromiso de Actividad.

22.16.- Extinción de la prestación por desempleo

El derecho legal de percibir la prestación económica por desempleo, podrá ser extinguido por la entidad gestora, cuando concurren algunos de los siguientes supuestos:

- Agotamiento del período de duración de la prestación.
- Traslado de residencia al extranjero del trabajador, salvo en los casos de suspensión o de autorización para percibir la prestación por desempleo en otro país miembro de la Unión Europea.
- Fallecimiento del beneficiario.
- Que el beneficiario pase a ser perceptor de una pensión por jubilación o invalidez (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en caso de invalidez optar entre una u otra prestación.
- Realización de trabajo por cuenta ajena, de duración igual o superior a doce meses.
- Cumplimiento por parte del beneficiario de la edad ordinaria de jubilación, salvo que no tenga derecho a la pensión por esta contingencia.
- Renuncia voluntaria al derecho.
- Imposición de sanción de extinción por la comisión de una cuarta infracción leve, habiéndose cometido la anterior infracción en los doce meses anteriores.
- Imposición de sanción por extinción por reincidencia por tercera vez en alguna de las siguientes infracciones graves, habiéndose cometido lo anterior en los doce meses anteriores:

- Rechazo de oferta de empleo adecuado.
- Negativa a participar en trabajo de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales.
- Imposición de sanción de extinción por infracción grave de no comunicar la baja, cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho, o se dejen de reunir los requisitos para su percepción, cuando por dicha causa se haya percibido indebidamente la prestación.
- Imposición de sanción de extinción de la prestación por infracción muy grave:
 - Obtener fraudulentamente prestaciones indebidas o superiores a las que corresponden.
 - Compatibilizar el percibo de la prestación con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en caso de trabajo a tiempo parcial.
 - La no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores.

22.17.- Derecho de opción por parte del trabajador

Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar un trabajo de duración igual o superior a doce meses, y se reconozca una nueva prestación por desempleo sin haber agotado la prestación anterior, el trabajador PODRA OPTAR, por escrito y en el plazo de 10 días desde el reconocimiento de la prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases, porcentaje y topes que le correspondían o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas.

Si el trabajador opta por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron la nueva prestación por la que no ha optado, no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

22.18.- Prestación y posibilidad de pago único

- Se trata de una medida para fomentar y facilitar iniciativas de empleo autónomo, a través del abono del valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, siempre que no hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a veinticuatro meses, o constituir las, o cuando dichos beneficiarios pretendan desarrollar una nueva actividad como trabajadores autónomos.

La capitalización o pago único de la prestación se regula conforme lo dispuesto en el artículo 228.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y la Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la

ocupabilidad, modificada posteriormente por la disposición final tercera de la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica y por el Real Decreto 1413/2005, de 25 de noviembre.

- En el supuesto de que un trabajador beneficiario de prestación contributiva por desempleo pretenda incorporarse como socio laboral a una cooperativa o sociedad laboral, de nueva creación o en funcionamiento, podrá obtener el abono de la prestación de una sola vez por el importe que corresponda a la aportación establecida con carácter general en cada cooperativa y a la cuota de ingreso, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral, en ambos casos en lo necesario para acceder a la condición de socio.

Se abonará como pago único la cuantía indicada con cargo a la prestación pendiente de percibir, calculada en días completos, a la que se aplicará el importe relativo al interés legal del dinero: el 4 % hasta el 31 de diciembre de 2006 y el 5% durante el 2007.

- Además, si no se capitaliza por la modalidad de abono en un solo pago la totalidad de la prestación, en el mismo acto de la solicitud podrá solicitar que la Entidad Gestora abone el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo restante para subvencionar la cotización a la Seguridad Social correspondiente a la actividad que se inicia.

La cuantía de la subvención será fija y equivalente al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social al inicio de la actividad subvencionada, calculada en días completos de prestación. Sobre el importe de la subvención de cuotas no procede aplicar descuento alguno en concepto de interés legal del dinero.

El derecho a subvención de cuotas se mantiene hasta agotar la cuantía de la prestación por desempleo, siempre que el trabajador permanezca en la actividad.

- Lo previsto en los puntos anteriores también será de aplicación a los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con minusvalía igual o superior al 33 %. En este supuesto el trabajador puede solicitar el abono de una sola vez de su prestación contributiva por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 40 % del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir. El indicado límite no afecta a la cuantía que pueden obtener los trabajadores que acrediten una minusvalía o incapacidad en grado igual o superior al 33% y pretendan iniciar una actividad por cuenta propia.
- Si no se capitaliza por la modalidad de abono en un solo pago la totalidad de la prestación, en el mismo acto de la solicitud podrá pedirse el abono del resto para subvención de cuotas de Seguridad Social.

De no hacerse así, el trabajador no podrá solicitar con posterioridad este abono. Asimismo, si el trabajador sólo solicita la subvención de cuotas de Seguridad Social, no podrá acceder con posterioridad a la capitalización en pago único de la prestación pendiente de percibir.

La cuantía de la subvención corresponde al importe de la aportación del trabajador como autónomo a cualquier régimen del sistema de Seguridad Social del mes de inicio de la actividad. No son objeto de subvención, acogiéndose a esta medida de fomento de empleo, las cuotas ingresadas a Colegios Profesionales o a Mutualidades de Previsión Social, por tratarse de sistemas alternativos al sistema público de Seguridad Social

Beneficiarios:

Los perceptores de prestación contributiva por desempleo.

Requisitos

- Ser beneficiario de una prestación contributiva por desempleo y tener pendiente de recibir, a fecha de solicitud al menos, tres mensualidades.
- No haber hecho uso de este derecho, en cualquiera de sus modalidades, en los cuatro años inmediatamente anteriores.
- Acreditar la incorporación como socio trabajador a una Cooperativa de Trabajo Asociado o Sociedad Laboral, de nueva creación o en funcionamiento, de forma estable.
- Acreditar la realización de una actividad como trabajador autónomo, y, en caso de minusvalía, acreditación de la misma en grado igual o superior al 33%.
- En caso de haber impugnado ante la jurisdicción social el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo cuya capitalización se pretende, la solicitud de pago único deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente..

Solicitud

- Se efectuará en la Oficina de Empleo o Dirección Provincial de la Entidad Gestora correspondiente.
- Se podrá efectuar en el momento de tramitar la prestación por desempleo que se pretende capitalizar o en cualquier momento posterior, siempre que tenga pendiente de percibir, al menor, tres mensualidades y no se haya iniciado la actividad.
- Los trabajadores que perciban su prestación en esta modalidad de pago único, no podrán volver a percibir prestación por desempleo hasta que no transcurra un tiempo igual al que capitalizó las prestaciones, ni solicitar una nueva capitalización mientras no transcurra, al menos, cuatro años.

Importe de la capitalización

- La cuantía a abonar será el importe total o parcial de la prestación que le restara por percibir, descontando el interés legal del dinero.

○ **Obligaciones de los trabajadores**

- Una vez percibida la capitalización, iniciar, en el plazo máximo de un mes, la actividad laboral.
- Presentar ante la Entidad Gestora la documentación acreditativa del inicio de la actividad.
- Destinar la cantidad percibida a la aportación social obligatoria, en el caso de cooperativas o sociedades laborales, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, en el caso de trabajadores autónomos con o sin minusvalía. En caso contrario, supondrá el cobro indebido de la misma y procederá su reintegro.

Documentación a presentar

- Solicitud
- Certificado de haber solicitado su ingreso en una Cooperativa de Trabajo Asociado o Sociedad Laboral.
- Proyecto de estatutos si se trata de sociedades de nueva creación.
- El pago efectivo estará condicionado a la presentación del acuerdo de admisión como socio o a la efectiva inscripción de la sociedad en el correspondiente registro.
- Certificación expedida por IMSERSO u órgano competente de las Comunidades Autónomas que acredite su condición de minusválido.
- Memoria explicativa del proyecto de la inversión a realizar y actividad a desarrollar, así como cuanta documentación acredite la viabilidad del proyecto.

22.19.- Registro de los Contratos de trabajo por Internet

El Consejo de Ministros, aprobó un Real Decreto por el que se regula la posibilidad de que las empresas puedan registrar los Contratos de Trabajo y las copias básicas de los mismos por Internet.

Así mismo la legislación contempla que tanto los trabajadores interesados como sus representantes legales podrán solicitar de los Servicios Públicos de Empleo, información del contenido de las comunicaciones que se hayan incorporado a sus bases de datos.

22.20.- Otra legislación a consultar

Además de la legislación expuesta en el apartado “Base Legislativa” de este documento, es necesario contemplar también la siguiente:

- Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras normas tributarias.
- Real Decreto 2717/1998, de 18 de diciembre, por el que se regulan los pagos a cuenta en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en el Impuesto sobre la Renta de no Residentes y se modifica el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades en materia de retenciones e ingresos a cuenta.
- Real Decreto 214/99, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Real Decreto 1968/99, de 2 de diciembre que modifica parcialmente el Real Decreto 214/99, de 5 de febrero.
- Real Decreto 1732/2000, de 20 de octubre, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en materia de retenciones e ingresos a cuenta sobre rendimientos del trabajo.
- Decreto Foral 111/2001, de 18 de diciembre, del Territorio Histórico de Álava.
- Decreto Foral 200/1999, de 14 de diciembre, del Territorio Histórico de Vizcaya, modificado por el Decreto Foral 187/2001, de 11 de diciembre.
- Decreto Foral 68/2001, de 18 de diciembre, del Territorio Histórico de Guipuzcoa.
- Decreto Foral 174/1999, de 24 de mayo, de Navarra y Orden 254/2001, de 18 de octubre, de la Consejería de Economía y Hacienda del Gobierno Autónomo.

22.21.- Los contenidos de la contrarreforma:

22.21.1 Salarios de Tramitación

Si el empresario consigna antes de las 48 horas posteriores al despido la indemnización de 45 ó 33 días de salario por año trabajado según corresponda, no tendrá que pagar salario de tramitación y cotizaciones sociales, al reconocer explícitamente el despido como improcedente.

Si el empresario opta por ir a la Sala de lo Social y la Sentencia resuelve que el despido es improcedente, deberá abonar al trabajador los salarios de tramitación, así como las cotizaciones sociales que les correspondan, si la Sentencia supera el plazo de 60 días a partir de este tiempo lo abonará la administración.

El trabajador deberá percibir la prestación de desempleo desde el día siguiente al del despido.

En caso de sentencia de despido improcedente sin readmisión, las cantidades recibidas por desempleo deberán ser reintegradas al INEM y consecuentemente,

ese periodo no consumirá prestación por desempleo. En este caso el trabajador comenzará a percibir las prestaciones por desempleo a partir de la fecha en que se dictó Sentencia.

22.21.2.- Fijos discontinuos

Los trabajadores fijos – discontinuos que son concedores de los periodos en que van a prestar servicio laboral, podrán seguir percibiendo la prestación entre contrato y nuevo contrato.

22.21.3 Oferta de empleo adecuada

Los trabajadores que se integren a la situación de desempleo inscritos en el INEM, dispondrán de un máximo de 100 días para buscar libremente un nuevo trabajo.

Los trabajadores que no hayan encontrado trabajo durante el período de los 100 días, deben firmar un documento – compromiso con el INEM, y será éste último quien determine los criterios del llamado “empleo adecuado”

El INEM a la hora de considerar un “empleo adecuado” deberá tener en cuenta una serie de circunstancias del trabajador al que se le ofrece el empleo, tales como:

- Existencia de transporte público para el desplazamiento desde su domicilio al trabajo y viceversa, así como de su coste económico.
- El carácter del contrato ofertado y su vigencia o duración de forma que al menos guarde relación con el último contrato firmado por el trabajador.

22.21.4 Vacaciones no disfrutadas

Los períodos de vacaciones anuales legales, se computarán como período de cotización a los efectos de la obtención de las prestaciones por desempleo que correspondan.

22.21.5 Varios

- ✓ Los trabajadores en situación de desempleo que decidan constituirse en autónomos por cuenta propia tendrán opción de capitalizar la prestación económica por desempleo a través de un único abono con el límite del 40% de la prestación pendiente de percibir reconocida.
- ✓ Si no se capitaliza por la modalidad de abono en un solo pago la totalidad de la prestación, en el mismo acto de la solicitud podrá pedirse el abono del resto para subvención de cuotas de Seguridad Social.

De no hacerse así, el trabajador no podrá solicitar con posterioridad este abono. Asimismo, si el trabajador sólo solicita la subvención de cuotas de Seguridad Social, no podrá acceder con posterioridad a la capitalización en pago único de la prestación pendiente de percibir.

La cuantía de la subvención corresponde al importe de la aportación del trabajador como autónomo a cualquier régimen del sistema de Seguridad Social del mes de inicio de la actividad. No son objeto de subvención, acogiéndose a esta medida de fomento de empleo, las cuotas ingresadas a Colegios Profesionales o a Mutualidades de Previsión Social, por tratarse de sistemas alternativos al sistema público de Seguridad Social.

- ✓ Así mismo, el INEM tiene facultad legal para actuar de oficio ante los Tribunales de Justicia cuando compruebe, en los cuatro años anteriores a la solicitud de desempleo por la finalización de varios contratos temporales con la misma empresa.

En estos casos, el INEM demandará judicialmente al empresario las devoluciones de las prestaciones y de las cotizaciones que correspondan.

23.- TRABAJADORES DISCAPACITADOS

23.1.- Concepto

Por minusválido o discapacitado se entiende a toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

El grado de disminución de la capacidad ha de ser, como mínimo, del 33%.

23.2.- Base Legislativa

- 3 Ley 13/1982 de 7 de abril (BOE 30/4/82). De integración social de minusválidos (LISMI).
- 3 Ley 24/2001 de 27 de diciembre (BOE 31/12/01). Medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- 3 Real Decreto 27/2000, de 14 de Enero (BOE 26/1/00). Medidas alternativas, cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para trabajadores discapacitados en empresas de 50 ó más trabajadores.
- 3 Ley 43/2006 para la reforma del crecimiento y del empleo.

23.3.- Reserva de puestos de trabajo

Todas las empresas públicas o privadas que tengan una plantilla de 50 ó más trabajadores, están obligadas a emplear a un número de discapacitados no inferior al 2% de la totalidad de la plantilla.

El cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa, en cualquiera que sea el número de centros de trabajo y al margen de la forma de contratación que éstos tengan con la empresa. En este cómputo también contarán los trabajadores discapacitados ya contratados.

23.4.- Excepciones

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de la obligación de la contratación del 2% de trabajadores discapacitados, bien por acuerdo recogido en el convenio colectivo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 82.2 y 3 del ET o bien por opción voluntaria del empresario debidamente comunicada y argumentada ante la Autoridad Laboral. Ello siempre que en estos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinan reglamentariamente en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, en la redacción dada por la Disposición Adicional decimoséptima de la Ley 24/100 de 27 de diciembre.

23.5.- Obligaciones y ventajas en la contratación

La Ley 13/1982, de 7 de Abril (LISMI) establece una serie de incentivos para las empresas que procedan a la contratación de personas con minusvalías.

Importante: Constituye infracción grave de la normativa laboral el incumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para discapacitados, o de las medidas alternativas de carácter excepcional (Artículo 15.3 de la LISMI)

23.6.- Incentivos a la empresa por contratación de personas discapacitadas

El Programa de Fomento del Empleo. Ley 43/2006 para la reforma del crecimiento y del empleo.

En relación con los **trabajadores discapacitados.**

A) en Centros Especiales de Empleo (CEE)

- ✓ Se vuelve al sistema anterior, estableciendo una bonificación del **100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social** por todos los trabajadores discapacitados contratados en los Centros Especiales de Empleo, independientemente de su modalidad de contratación.
- ✓ En el caso de la transformación de contratos temporales en indefinidos de los trabajadores discapacitados en los CEE, se establece la misma bonificación que para la contratación indefinida inicial en dichos Centros (el 100% de la cuota empresarial).
- ✓ Los CEE que contraten trabajadores podrán beneficiarse de las bonificaciones del Programa de Fomento del Empleo aunque tengan titularidad pública.

Las bonificaciones establecidas en esta Ley, para el caso de los CEE, podrán aplicarse a los contratos de trabajo celebrados, cualquiera que sea su titularidad, con trabajadores con discapacidad, **entre el 1 de julio** y la fecha de entrada en vigor de la nueva ley (**31 de diciembre** de 2006), si reúnen el resto de requisitos. La TGSS impulsará de oficio la devolución de las diferencias en las cuotas correspondientes en este tiempo.

B) en empresas ordinarias.

- ✓ Se modifican los módulos de bonificaciones en las contrataciones de trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias, graduándose según la edad, el sexo y el grado de discapacidad.

El R.D. Ley 5/2006, establecía 3 únicos módulos fijos (3000, 3200 y 2200€/año), mientras que la ley establece **9 módulos** diferentes {3.500, 4.100, 4.500, 4.700, 5.100, 5.350, 5.700, 5.950 y 6300€/año}.

En la **contratación indefinida** inicial y transformaciones de contratos formativos y temporal de fomento de empleo en indefinidos.

1. Discapacitados **hombres**.

Sin discapacidad severa		Con discapacidad severa	
< 45	> 45	< 45	> 45
4.500 €/año	5.700 €/año	5.100 €/año	6.300 €/año

2. Discapacitadas **mujeres**.

Sin discapacidad severa		Con discapacidad severa	
< 45	> 45	< 45	> 45
5.350 €/año	5.700 €/año	5.950 €/año	6.300 €/año

En la **contratación temporal (contrato temporal de fomento del empleo)**.

3. Discapacitados **hombres**.

Sin discapacidad severa		Con discapacidad severa	
< 45	> 45	< 45	> 45
3.500 €/año	4.100 €/año	4.100 €/año	4.700 €/año

4. Discapacitadas **mujeres**

Sin discapacidad severa		Con discapacidad severa	
< 45	> 45	< 45	> 45
4.100 €/año	4700 €/año	4.700 €/año	5.300 €/año

* Entendiendo por discapacidad severa: personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o con discapacidad intelectual de al menos el 33% y las personas con discapacidad física o sensorial de al menos el 65%.-

La Ley añade varias Disposiciones Adicionales:

- los **Centros Especiales de Empleo** podrán realizar cualquier modalidad de contratación de las previstas en la legislación laboral, con trabajadores con discapacidad a los que le sea aplicable la relación laboral de carácter especial establecida en el RD 1368/1985.
- Se insta al Gobierno a presentar medidas que optimicen la transición de **los jóvenes** al trabajo. Estas medidas habrá de acordarlas con los agentes sociales.
- Mandato al Gobierno para que, previa consulta con agentes sociales y organizaciones representativas, apruebe una **Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2007-2008**.

24.- DISCRIMINACIÓN LABORAL

24.1.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (Art. 17).

24.2.- Actos discriminatorios

Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

En concreto, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, sin discriminación alguna por razón de sexo.

La desigualdad provista de una justificación objetiva y razonable no constituye discriminación.

Las agencias de colocación está obligadas a garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo en su ámbito de actuación.

Importante: Una vez que son frecuentes las acciones discriminatorias de todo tipo en el interno de los centros de trabajo por las empresas, sus representantes y jefes más cercanos al trabajador y especialmente hacia las trabajadoras, el Delegado de Personal, los Comités, y Secciones Sindicales deben tomar conciencia de tomar las medidas legales oportunas para que estas prácticas queden erradicadas.

24.3.- Medidas Sindicales contra la discriminación laboral

Un trabajador o trabajadora que se pueda considerar discriminado, económicamente, social, moral o laboral por actuaciones de la empresa, de los jefes directos o incluso por sus compañeros en vez de silenciar esta situación, debe tomar una serie de iniciativas, tales como:

- ✓ Denunciar los hechos ante sus representantes del centro de trabajo y sindicato al que esté afiliado/a, los cuales una vez comprobada la veracidad de la denuncia instarán a la dirección o compañeros a que finalicen con esas prácticas ilegales.
- ✓ Denunciar los hechos a la autoridad laboral a través de la Inspección de Trabajo, solicitando sanción a quienes corresponda por utilización de prácticas antilaborales y discriminatorias.

- ✓ Formular demanda ante el Juzgado de lo Social, solicitando la declaración de nulidad del acto discriminatorio, su inefectividad, así como de la indemnización correspondiente.

Los Delegados de Personal y Comités en todos los ámbitos representativos de los trabajadores y los responsables de las Secciones Sindicales de S.P.V., deben SIEMPRE presentes en este tipo de situaciones.

25.- ACOSO MORAL EN EL TRABAJO (MOBBING)

25.1.- Concepto

Aunque el MOBBING o acoso moral es un viejo fenómeno conocido en todas las culturas, su descripción e investigación, referida al contexto laboral, comienza a principios de los años 80.

La Comisión de la UE en el mes de Mayo de 2001, adoptó un dictamen elaborado por un grupo de expertos que estudiaron el fenómeno del acoso moral durante años, llegando a la conclusión que este es un comportamiento muy negativo, que se puede producir entre superiores e inferiores jerárquicos y también entre compañeros de trabajo.

Acoso moral, que puede ser directo o indirecto y realizado por una o varias personas del entorno laboral, y cuya finalidad última suele ser que la víctima del acoso moral abandone de forma “**voluntaria**” su puesto de trabajo.

Estudios existentes señalan que normalmente un acosador o acosadores, cuando terminan con su víctima, (“**despido voluntario**”), suelen elegir a otra víctima, con lo cual esta situación la mantienen como una obsesión maligna.

25.2.- La agresión psicológica del acoso moral

La agresión psicológica que conlleva el acoso moral, se distingue de la pura agresión física, en que no emplea medios que dejen rastro o pruebas de delitos tipificados en el Estado de Derecho. Este se concentra especialmente en la manipulación de lo cultural, los significados y la comunicación que definen la identidad social del/la acosado/a. A veces hasta la destrucción.

25.3.- Manifestación del acoso moral

Son varias las formas en que el acosador actúa, las más frecuentes suelen ser las siguientes:

- Manipulación de la comunicación: no informando a la persona sobre su trabajo, no dirigiéndole la palabra, no haciéndolo caso, amenazándola, criticándola tanto con relación a temas laborales como de su vida privada.
- Manipulación de la reputación: comentarios injuriosos, ridiculizándole o burlándose de él/ella, propagando comentarios negativos acerca de su persona o críticas en su contra.
- Manipulación del trabajo proporcionándole trabajos en exceso, monótonos, repetitivos, o bien sin ninguna utilidad, así como trabajos que están por encima o por debajo de su nivel de cualificación.

25.4.- Consecuencias del acoso moral

La persona víctima del acoso moral continuado sufre una serie de alteraciones, algunas de ellas muy graves para su salud entre ellas:

- Dificultades de concentración y memoria.
- Irritabilidad
- Ansiedad
- Miedo al fracaso
- Miedo acentuado y continuo
- Sentimiento de amenaza
- Disminución de la autoestima
- Reacciones paranoicas.

25.5.- Ante el acoso moral ¿qué hacer?

Ante el acoso moral, hay que actuar muy parecido que cuando se sufre acoso sexual en el ámbito laboral y, consiste en primer lugar hacerse con pruebas y testigos compañeros de trabajo, que ante una denuncia ante el juzgado laboral y penal y también ante la dirección de la empresa, además de la denuncia, existan las pruebas más contundentes contra el acosador, de forma que éste y como demasiadas veces ocurre, no pueda evadir su responsabilidad como acosador.

Además se pueden tomar otra serie de iniciativas, entre ellas:

- Denuncia de los hechos a la dirección de la empresa.
- Comunicar la situación a los representantes legales de los trabajadores y a los responsables del sindicato en la empresa.
- Denunciar los hechos ante la Inspección de Trabajo, si puede ser, acompañada de declaraciones de testigos de los hechos denunciados.
- Hacerse con cuantas pruebas y documentos que puedan servir como justificación de la situación.

25.6.- Cómo defenderse del acoso moral

Somos conscientes que defenderse del acoso moral es difícil, entre otras cosas, por que la persona que lo sufre, y debido a la serie de alteraciones especialmente psicológicas, no le permite actuar debidamente. No obstante, hay una serie de medidas que suelen dar resultados en la lucha diaria contra el acoso moral, tales como:

- **Aprender a mantener la calma.** Pase lo que pase es importante tratar de pensar y descubrir lo que está ocurriendo.
- **Identificar el problema.** Hay que entender que uno está siendo atacado; por tanto, nada de disculparse, ni de buscar explicaciones, ni de mostrar lo que uno vale...
- **Desactivarse emocionalmente.** Evitar reacciones psicológicas y emocionales automáticas, sino que se han de tener respuestas racionales.
- **Responder al ataque.** Pedir explicaciones de las graves imputaciones que se le hacen, o de las conductas y razones de las que es objeto en vez de “tragarse” la culpa. Es preciso hacer frente a las críticas con asertividad, aprender a decir que no... Es muy importante documentar todas las agresiones, por si se acude a los Tribunales de Justicia.

26.- ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

26.1.- Concepto

Generalmente, las conductas selectivas de acoso sexual se producen como resultado de unas relaciones laborales de poder entre hombres y mujeres, así como entre propios compañeros de trabajo.

26.2.- Base Legislativa

- ✓ Recomendación de las Comunidades Europeas del 27/11/91
- ✓ Resolución del Parlamento Europeo de 11/6/86
- ✓ Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE 10/11/95) de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (BOE 11/4/95). Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

26.3.- El impacto negativo del acoso sexual

El acoso sexual en el trabajo no es nuevo, ya que siempre ha existido aunque más oculto que actualmente donde afortunadamente en especial las mujeres, desde hace algún tiempo están denunciando estas ilícitas prácticas ejercidas por empresarios/as, jefes/as, y compañeros/as.

Unas prácticas que tienen sobre la persona que lo sufre una serie de consecuencias muy negativas a través de la humillación, la amenaza o la coacción que normalmente va acompañada al acoso sexual. Acoso sexual que a la vez provoca absentismo laboral, bajas por enfermedad, reducción del rendimiento laboral y en no pocos casos abandono del puesto de trabajo.

26.4.- El / la trabajador/a ante el acoso sexual

Aunque la situación es difícil, el trabajador/a que sufre acoso sexual por parte de sus superiores o compañeros/as de trabajo, lo primero que tiene que hacer es intentar hacerse con pruebas de tal acoso e inmediatamente denunciar el caso a la vez que informar a los representantes de los trabajadores y sindicato al que esté afiliado/a a fin de que tomen las medidas que el caso requiera.

Para poder actuar, lo primero que el acosado/a debe considerar es que no es culpable de tal situación, así como no temer represalias una vez denunciado el caso.

Es importante que ante la detección de esta situación, el / la acosado/a, debe intentar hacerse con todo tipo de pruebas posibles; documentos, cartas, notas, mensajes en el móvil (dejar grabado alguno), testigos posibles de alguna situación indeseada, ya que estas pruebas pueden ser decisivas a la hora de que un Juez dicte sentencia al respecto.

26.5.- Actuación de los Representantes de los Trabajadores ante el acoso sexual.

Aunque afortunadamente debido a la presión existente a nivel de opinión pública, los jueces están comenzando a sancionar con dureza estas prácticas en el interno de los centros de trabajo.

Así mismo, es responsabilidad de los representantes de los trabajadores y de los responsables de Secciones Sindicales el seguimiento e intervención decidido ante los casos de acoso sexual que se puedan producir en su centro de trabajo a través de:

- ✓ Detectar los posibles casos existentes de acoso sexual.
- ✓ Hablar con las posibles víctimas a fin de que confirmen la situación que sufren.
- ✓ Ofrecerles diálogo, confianza y apoyo a fin de que estén en disposición de denunciar su situación.
- ✓ Proceder a denunciar ante la Dirección de la empresa, la Inspección de Trabajo y Tribunales laborales (ante los Tribunales la denuncia solamente lo puede hacer la víctima).
- ✓ Denuncia a la Fiscalía por si por oficio al acosador sexual además de sancionar por lo laboral, juzgar por los juzgados ordinarios.

27.- INTIMIDAD Y DIGNIDAD DEL TRABAJADOR

27.1.- Concepto

Los Trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de todo tipo, vengan éstas del empresario o de compañeros.

27.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (art. 4)

27.3.- Facultades del empresario / Registros

El empresario puede adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control a fin de verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, respetando la adopción y aplicación de estas medidas la consideración debida a su dignidad humana y como trabajador.

A los trabajadores **solamente se le podrán realizar registros sobre su persona, en su taquilla o efectos personales**, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la empresa y de los demás trabajadores. Ello dentro del centro de trabajo en horario exclusivamente laboral y **cuando concurren motivos más que justificados** para ello.

En los registros al trabajador se le respetará al máximo su dignidad e intimidad.

El registro se realizará en una zona apartada y contará con la presencia de al menos un representante legal de los trabajadores en el Centro o en su defecto un trabajador acreditado en su independencia hacia la empresa.

En caso de registro informático (ordenador del trabajador), el empresario o personal de confianza, antes de proceder a tal registro deben tener en cuenta que se cumplan los siguientes requisitos:

- **Juicio de idoneidad:** verificar que la medida pueda conseguir el objetivo propuesto.
- **Juicio de necesidad:** que no exista otra medida que la estrictamente que la del registro.
- **Juicio de proporcionalidad:** que de la medida se deriven más beneficios que perjuicios para el interés general de la empresa.

27.4.- Derecho a la Denuncia por parte del trabajador

El trabajador directamente o por parte de sus representantes legales en el centro de trabajo, puede y debe presentar denuncia ante la autoridad laboral, de todos aquellos actos o conductas del empresario o sus representantes o jefes inmediatos

que le resulten irrespetuosas para su dignidad o atentorios hacia su intimidad, incluida la desprotección frente al acoso sexual o moral.

Ante situaciones de este tipo, el trabajador debe preverse de testigos presenciales de los hechos. Para ello, si es llamado por su empresario, representante o jefe directo a una dependencia y si prevé que pueden surgir problemas, exigir la presencia de al menos un representante legal de los trabajadores en el centro de trabajo.

Un mal trato demostrado hacia el trabajador, es causa legal suficiente para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo.

28.- EMBARAZO Y MATERNIDAD

28.1.- Concepto

Se considera como situación protegida a efectos económicos, el período de suspensión del contrato de trabajo en los que la mujer embarazada tenga que cambiar de puesto de trabajo según los casos que exige la legislación vigente y dicho cambio no resulte técnicamente posible o por motivos justificados no pueda razonablemente exigirse.

28.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio (BOE 26/6/94). Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ✓ Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre (BOE 17/11/01). De Prestaciones Económicas por Maternidad y Riesgo durante el Embarazo.
- ✓ Ley 31/1995 de 8 de noviembre (BOE 10/11/95) de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Ley 39/1999, de 5 de Noviembre (BOE 6/11/99). Promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (BOE 29/3/95). Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Directiva 96/34/CEE, de 3 de Junio.
- ✓ Directiva 92/85/CEE, de 19 de Octubre.

28.3.- Riesgo durante el Embarazo

El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto a la protección del embarazo y maternidad señala lo siguiente:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. **Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.**

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

28.4.- Prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo

28.4.1.- Beneficiarias

Pueden ser beneficiarias de la prestación por riesgo durante el embarazo las trabajadoras embarazadas que cumplen los siguientes requisitos:

- ✓ Estar afiliadas a la Seguridad Social

- ✓ Tener cubierto un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de la suspensión del contrato.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo consiste en un subsidio equivalente al 75% de la base reguladora.

La base reguladora para el cálculo de la prestación por riesgo durante el embarazo es el resultado de dividir el importe de la base de cotización por contingencias comunes de la trabajadora en el mes anterior a la fecha de iniciación del período de suspensión entre el número de días a que dicha cotización se refiera.

Para el cálculo de la base reguladora de la prestación de la trabajadora contratada para la formación, se toma como base de cotización el 75% de la base mínima de cotización.

Para las artistas y profesionales taurinas la base reguladora diaria es el promedio diario que resulta de dividir por 365 la suma de las bases de cotización de los 12 meses anteriores al hecho causante.

En los supuestos de pluriempleo sólo se computan las bases de cotización en las empresas donde se produce la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

28.4.2.- Nacimiento, duración y extinción del derecho

Se tiene derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo a partir del día en que se inicia la suspensión del contrato por tal causa.

La prestación por riesgo durante el embarazo subsiste mientras la trabajadora tenga el contrato suspendido por riesgo durante el embarazo y finaliza el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por razón de maternidad o al de reincorporación de la trabajadora a su anterior puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

El derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo se extingue:

- ✓ Por el inicio de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad.
- ✓ Por la extinción del contrato de trabajo.
- ✓ Por la reincorporación de la trabajadora a su anterior puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.
- ✓ Por fallecimiento.

28.4.3.- Gestión de las prestaciones

La prestación por riesgo durante el embarazo es gestionada directamente por la entidad gestora, Instituto Nacional de la Seguridad Social o INSMAR, y no cabe fórmula alguna de colaboración por parte de las empresas.

28.4.4.- Suspensión del contrato laboral

La situación de riesgo durante el embarazo es una de las causas de suspensión del contrato de trabajo por lo que el trabajador y el empresario quedan exonerados de sus recíprocas obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo.

28.5.- Cotizaciones a la Seguridad Social

La obligación de cotizar se mantiene durante la situación de riesgo durante el embarazo.

Al tiempo de abonar la prestación, la entidad gestora, INSS o INSMAR, debe deducir de la misma la aportación a cargo del trabajador para su ingreso en la Tesorería.

El empresario está obligado a ingresar únicamente las aportaciones a su cargo, sin que pueda deducir cantidad alguna en concepto de pago delegado de esta prestación por corresponder su gestión y abono a la entidad gestora.

La cotización empresarial por todos los conceptos del contrato de interinidad suscrito con un desempleado para sustituir a una trabajadora con el contrato suspendido por riesgo durante el embarazo tiene una bonificación del 100 por 100 durante el período de suspensión.

La base de cotización por contingencias comunes durante la percepción de la prestación por riesgo durante el embarazo es:

- ✓ El número de días que el beneficiario se encuentra en dicha situación, si la retribución se satisface con carácter diario, por la base diaria de cotización.

Esa base diaria es el resultado de dividir la base de cotización del mes anterior por el número de días a que se refiere la cotización.

- ✓ 30, menos el número de días que el beneficiario ha trabajado, si la retribución se satisface con carácter mensual, por la base diaria de cotización.

Esa base diaria es el resultado de dividir la base de cotización del mes anterior por el número de días a que se refiere la cotización, 30 días si se ha estado el mes completo.

La base de cotización por contingencias profesionales es la de contingencias comunes incrementada con la cotización correspondiente a horas extraordinarias. Para ello se tiene en cuenta el promedio de las realizadas y cotizadas en el año natural inmediatamente anterior.

28.6.- Interinidad y riesgo durante el embarazo

La cotización empresarial por todos los conceptos de un contrato de interinidad suscrito con un desempleado para sustituir a un trabajador con el contrato suspendido por riesgo durante el embarazo tiene una bonificación del 100 por 100.

Esa misma bonificación tiene la cotización del contrato del trabajador sustituido.

28.7.- Trabajo a tiempo parcial y riesgo durante el embarazo

En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, la prestación económica se abona durante todos los días contratados como el trabajo efectivo durante los cuales la trabajadora tenga el contrato suspendido por hallarse en la situación de riesgo durante el embarazo.

Para acreditar el período de cotización necesario para causar derecho a la prestación se computan exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se divide entre 5, equivalente diario al cómputo de 1782 horas anuales.

Para la prestación por riesgo durante el embarazo, la base reguladora diaria es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas durante los 3 meses anteriores entre el número de días efectivamente trabajados en dicho período.

28.8.- Despido y embarazo

Salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo, es nulo el despido de la trabajadora embarazada:

- ✓ Efectuado entre la fecha de inicio del embarazo y del comienzo del período de suspensión por riesgo durante el embarazo.
- ✓ Efectuado durante el período de suspensión del contrato de trabajo riesgo durante el embarazo.
- ✓ Notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro del período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de Diciembre de 2002, declara nulo el despido de una trabajadora embarazada, salvo que la empresa acredite la procedencia del mismo por motivos no relacionados con dicho embarazo.

28.9.- Regímenes especiales y embarazo

Las trabajadoras por cuenta ajena de los distintos Regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social tienen derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo, así como las trabajadoras por cuenta propia en los términos establecidos reglamentariamente.

Ni a la trabajadora por cuenta ajena del Régimen especial agrario ni a la empleada de hogar les son de aplicación las particularidades previstas en relación con la prestación de los contratos a tiempo parcial.

La empleada de hogar y la trabajadora autónoma que tienen el período mínimo de cotización cubierto, pero se hallan al descubierto en el pago de cuotas, disponen de un plazo de 30 días para ponerse al corriente desde que sean requeridas para ello.

La base reguladora de las trabajadoras por cuenta propia y de las empleadas de hogar es equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha en que se emite el certificado de los servicios médicos.

El derecho al subsidio nace el día siguiente al de emisión de ese certificado médico, pero los efectos económicos no se producen hasta la fecha del cese efectivo en la actividad profesional correspondiente.

Es causa de extinción de la prestación la baja en el respectivo Régimen de las trabajadoras por cuenta propia.

28.10.- Reducción de la jornada laboral por maternidad

28.10.1.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6/11/99). Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

28.10.2 - Lactancia y reducción de la Jornada Laboral

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que puede ser dividida en dos fracciones.

Este derecho a voluntad de la trabajadora puede sustituirse por una reducción de la jornada laboral normal en media hora retribuida, siempre que sea para la misma finalidad, lactancia.

Reducción de jornada que puede ser ejercida indistintamente por el padre o la madre, si ambos trabajan.

Si un hijo recién nacido debe permanecer ingresado en un centro hospitalario a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora y, con la proporcional disminución del salario pueden reducir su jornada hasta dos horas máximo.

En todos los casos la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por lactancia corresponde exclusivamente al trabajador/a, que está obligado a preavisar a la dirección de la empresa con 15 días de antelación a la

fecha de finalización a realizar la jornada laboral ordinaria establecida para todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

28.11.- Maternidad y trabajo a tiempo parcial

El período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, puede disfrutarse en régimen a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, salvo por la madre, en el caso de parto, durante el período de descanso obligatorio: las 6 semanas posteriores al alumbramiento el permiso de maternidad a tiempo parcial es incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo trabajador del permiso de lactancia, por hospitalización del recién nacido y de la reducción de jornada por cuidado de un menor, de un discapacitado o de un familiar que no puede valerse por sí mismo.

28.12.- Excedencias laborales por maternidad

28.12.1.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 171995 de 24 de marzo (BOE 29/4/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (Art. 46).

El artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores señala lo siguiente respecto a excedencias para la atención de los hijos:

“Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores de una misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. (Ver texto completo del artículo).

28.12.2.- Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo

El artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores entre otras cosas señala al respecto:

- ✓ En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
- ✓ El período de suspensión se podrá distribuir a opción de la interesada siempre que sean las seis semanas inmediatamente posteriores al parto.
- ✓ En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o parte que pueda restar.

- ✓ En caso de que tanto la madre como el padre trabajen y respetando las seis semanas posteriores al parto, ambos podrán repartirse de forma simultánea o sucesiva el resto de la suspensión.
- ✓ En el supuesto de riesgo durante el embarazo previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su anterior o a otro compatible con su estado.

28.13 Desempleo y maternidad

Para ser beneficiario del subsidio por maternidad, los trabajadores/as, deben estar afiliados y en alta o situación asimilada al alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social y acreditar un mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto.

Para evitarse posibles problemas, cuando se solicite el subsidio por maternidad, se deberá estar percibiendo la prestación por desempleo total, pudiendo solicitarlo el último día en que se percibe tal prestación o, como muy tarde, al día siguiente.

Es importante saber, que si transcurre un día después de vencer la prestación por desempleo y la solicitud del subsidio, no se tendrá derecho a éste último, debido a que se interrumpe la situación de continuidad.

28.14- Sentencia Jurídica por despido de una embarazada

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en Sentencia del 18 de Marzo de 2002, declara nulo el despido de una trabajadora embarazada y condena a la empresa a readmitirla en su puesto de trabajo y con las mismas condiciones que ésta tenía pero **con carácter fijo**, rechazando la alegación de la empresa de que el embarazo fue buscado a propósito para evitar el cese o despido por finalización de contrato de la trabajadora.

En opinión de la Sala, el cese de la trabajadora a la que no se le renueva el contrato laboral como a la totalidad del resto de compañeros **debe calificarse como despido discriminatorio**, puesto que se produce cuatro meses después de que la trabajadora comunicara a la empresa su estado de embarazo.

El contrato de trabajo se suspenderá en el caso de maternidad, cuando sufra riesgo durante el embarazo.

29.- CONVENIO COLECTIVO

29.1.- Concepto

Al Convenio Colectivo lo podríamos definir como “todo acuerdo negociado entre los representantes legales de los trabajadores o sindicatos y los empresarios, en virtud del cual se regulan, para un determinado ámbito funcional y geográfico, las condiciones laborales, de empleo y economía de los trabajadores.

La Constitución Española en su artículo 37.1, señala que la ley, garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

El artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, define al convenio colectivo como “la expresión del Acuerdo libremente adoptado entre los representantes legales de los trabajadores y empresarios en virtud del ejercicio de la autonomía para la negociación colectiva”.

La OIT en su Convenio 154 formula la siguiente definición para el Convenio Colectivo: “Todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador o un grupo de empleadores por una parte y, una organización o varias organizaciones de trabajadores por otra, con el fin de:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores
- b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores
- c) Regular las relaciones entre empleadores y organizaciones sindicales, o lograr estos fines a la vez “

Aunque no haya representantes de los trabajadores en la empresa, sus empleados y trabajadores se verán afectados por los Convenios Colectivos que establezcan, en niveles superiores a la empresa, las condiciones de trabajo por rama o sector.

29.2.- Marco legislativo del Convenio Colectivo

- ✓ Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo (BOE 6/7/81). Registro y Depósito de los Convenios Colectivos.
- ✓ Real Decreto 572/82, de 5 de marzo (BOE 29/12/94). De Integración Social.
- ✓ Orden Ministerial de 28/12/94 (BOE 29/12/94). De Ordenanzas Laborales.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/95 de 29 de marzo (BOE 29/3/95) (Título III y Disposición Adicional 13ª). Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/95 de 7/4/95 (BOE 11/4/95). Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- ✓ Ley 31/95 de 8 de noviembre (BOE 10/11/95). Artículo 35 y Disposición Transitoria 1ª. De Prevención de Riesgos Laborales

- ✓ Real Decreto 39/97 de 17 de enero (BOE 31/1/97). Artículo 21.
- ✓ Ley 11/94 de 19 de mayo (BOE 23/5/94)
- ✓ Código Civil (Libro IV Título II)
- ✓ Real Decreto 2976/83 de 9 de noviembre (BOE 2/12/83). Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- ✓ Orden Ministerial de 28/5/84 (BOE 8/6/84). Reglamento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Además de:

- ✓ Convenio de la OIT nº 98 sobre sindicaciones, negociación colectiva.
- ✓ Convenio de la OIT nº 95 sobre protección del salario
- ✓ Convenio de la OIT nº 131 sobre fijación de salarios mínimos.
- ✓ Convenio de la OIT nº 151 sobre negociación colectiva.

29.3.- Acuerdos y Pactos

Además del Convenio Colectivo existe la posibilidad de negociación entre los trabajadores y/o sus representantes o sindicatos otro tipo de acuerdos o pactos entre ellos.

29.3.1.- Acuerdo Marco

El Acuerdo Marco es el suscrito entre los sindicatos y las asociaciones patronales más representativas en el ámbito Nacional o Autonómico.

El Acuerdo Marco tienen una legitimidad legal igual a un Convenio Colectivo y puede ser de dos tipos:

29.3.2.- Acuerdos Interconfederales

Son aquellos que podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de poder resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, así como de los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose así mismo, las materias que no puedan ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

29.3.3.- Acuerdos sobre materias concretas

Son los que sirven como reguladores de las condiciones de trabajo u otras materias laborales como pueden ser entre otros, la solución de cualquier tipo de conflicto laboral.

29.3.4.- Pacto Colectivo Estatutario

Es aquel acuerdo suscrito entre los trabajadores y empresarios o entre los representantes de unos y otros, que regulan aspectos de la relación laboral y no reúnen todos los requisitos para ser calificado como convenio colectivo, por ejemplo la legitimación representativa de los firmantes del mismo o falta suficiente de representatividad para que pueda ser extensivo al sector, entonces sería Convenio .

Este tipo de acuerdo es de cumplimiento para los que firman la negociación y sus representados.

29.3.5.- Pacto de Empresa o de Centro de Trabajo

También existe la posibilidad de negociar en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, el denominado Pacto de Empresa el cual permite el desarrollar algunas materias más específicas de convenio colectivo o generalmente el mejorar diversas condiciones de éste.

El Pacto de Empresa o de centro de trabajo, no tiene rango legal establecido, pero sí compromete su cumplimiento a los firmantes del mismo.

29.4.- Legitimación y negociación colectiva

Según el ámbito de negociación cambia la estructura legitimadora de los interlocutores de la siguiente forma:

29.4.1.- En convenios de Empresa o Centro de Trabajo

- Los Delegados de Personal (en empresas de hasta 50 trabajadores)
- El Comité de Empresa (en empresas de más de 51 trabajadores).
- El empresario o sus representantes legales.

29.4.2.- En ámbitos superiores

- Los sindicatos representativos (10% de representatividad de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal en el ámbito geográfico o funcional del convenio, Nacional, Autonómico o Provincial sectorial)
- Las Asociaciones empresariales que acrediten una representatividad de al menos el 10% de las empresas incluidas en el ámbito de negociación y que además ocupen, al menos el 10% de los trabajadores en el ámbito de negociación concreto.

En todos los casos, además de acreditar la representatividad de cada cual, todas las partes se reconocerán como interlocutores.

Unos representantes de los trabajadores o sindicatos, aún cuando no cuenta con la representación del 10% podrá negociar y firmar un convenio si las otras partes le reconocen como interlocutor, lo cual tendrá que figurar en el acta de constitución de la Comisión Negociadora.

- La parte que promueve la negociación comunicará a la otra parte la intención de iniciar dicha negociación, lo cual obligatoriamente tendrá que hacerlo de forma escrita.
- Tendrá que aportar su legitimación representativa en el ámbito del convenio, así como el ámbito del convenio a negociar, junto a las materias y articulado de la propuesta de negociación.
- Ambas comunicaciones se registran ante la Autoridad Laboral correspondiente (Ámbitos nacionales – Dirección General de Trabajo -, resto de ámbitos – ante la Delegación Provincial de Trabajo u Órgano Autonómico transferido).
- La parte que recibe la comunicación para hincar la negociación del convenio, no podrá rechazar esta propuesta alegando causas legales o convencionales establecidas o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido.
- En caso de negativa o negación, las causas se tendrán que notificar a la otra parte por escrito.

29.5.- Elaboración de la Plataforma Reivindicativa

En la elaboración de las Plataformas Reivindicativas tenemos que hacer el máximo esfuerzo para que participen todos nuestros afiliados con sus comentarios y propuestas.

Una vez elaborada y editada la Plataforma Reivindicativa, la haremos llegar a nuestros afiliados en las empresas del ámbito del Convenio que nos sea posible a fin de que tengan conocimiento de la misma.

Asimismo, nuestra Plataforma Reivindicativa será también junto a la de los otros sindicatos que formen la Comisión Negociadora base para intentar la elaboración de una Plataforma Unitaria. Si esto no es posible, negociaremos en base a nuestra propia Plataforma Reivindicativa.

29.6.- Iniciación del Convenio

La representación de los trabajadores o de los empresarios que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencional establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido. En cualquier caso deberá contestar por escrito y motivadamente.

29.7.- Constitución de la Comisión Negociadora

En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

- En los convenios de ámbito empresarial o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y, de otro, por los representantes de los trabajadores.
- En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida (sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad), cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales, representen, como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.
- La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes, de mutuo acuerdo, podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.
- En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.
- La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones, y las actas que correspondan a las sesiones de la negociación deberán ser sagradas, junto con el secretario, por un representante de cada una de las partes negociadoras.

29.8.- Negociación y adopción de acuerdos

- ✓ Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.
- ✓ En el supuesto de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobarán su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.
- ✓ Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
- ✓ En cualquier momento de la deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Importante: Al término de cada reunión de la Comisión Negociadora, se debe levantar Acta del desarrollo de la misma, y especialmente de los acuerdos parciales a los que se haya podido llegar, siendo firmada la misma por todos los asistentes a la reunión, a los cuales se les entregará una copia de la citada Acta.

29.9.- Validez del Convenio

- ✓ Los Convenios Colectivos han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.
- ✓ Los convenios deberán ser presentados y registrados ante la Autoridad Laboral competente, a los solos efectos de registro, adjuntando original y cuatro copias, actas de las sesiones y hojas estadísticas, según modelo oficial, en el plazo máximo de 15 días desde su firma. La Autoridad Laboral ordenará su registro y publicación en el “Boletín Oficial” correspondiente en un plazo de 10 días. Si la autoridad laboral estima que un Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promover de oficio ante el Juzgado de lo Social o Sala competente (Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia o Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, si el ámbito territorial del Convenio Colectivo es igual o superior a una Comunidad Autónoma), la impugnación de dicho convenio.

Si el convenio no ha sido aún registrado, los representantes legales o sindicales de los trabajadores, los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del mismo o los terceros lesionados, podrán solicitar de dicha autoridad laboral que curse al Juzgado o Sala competente su comunicación de oficio. Si la autoridad laboral no contestara a dicha solicitud en el plazo de quince días, la desestimara, o el Convenio Colectivo ya hubiera sido registrado, se podrá impugnar el mismo por los legitimados para ello mediante el proceso de conflicto colectivo.

- ✓ El convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

Importante: Antes de la firma definitiva del convenio, se repasará detenidamente su texto, comprobando que el mismo se ajusta al contenido de lo pactado a lo largo de las negociaciones. Para ello, es necesario comprobar los textos de las Actas parciales. Ante cualquier problema no debéis firmar el convenio hasta que éste quede debidamente clarificado.

29.10.- Contenidos del convenio

Dentro del respeto a las normas establecidas, los convenios colectivos pueden regular materias de índole:

- ✓ Económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc...)
- ✓ Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso, categorías profesionales, duración de los contratos, rendimiento exigible, etc...)

- ✓ Sindical (comités de empresa, delegados de personal, etc.)
- ✓ Condiciones de empleo.
- ✓ Relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.
- ✓ Asistencial (mejoras voluntarias de Seguridad Social).
- ✓ Medidas de promoción profesional, seguridad y salud laboral.
- ✓ Condiciones de Trabajo y de productividad.

29.11.- Contenido mínimo del Convenio

- ✓ Determinación de las partes que lo conciertan.
- ✓ Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- ✓ Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de la empresa.
- ✓ Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- ✓ Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.

29.12.- Eficacia del convenio y cláusula de descuelgue

- ✓ Los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.
- ✓ Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del convenio.

- ✓ El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

29.13.- Vigencia del Convenio

- ✓ Será la pactada por las partes negociadoras. Pueden eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.
- ✓ Los convenios se prorrogarán de año en año, si no media denuncia expresa de las partes, salvo pacto en contrario.
- ✓ Denunciado en convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.
- ✓ La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieran establecido en el propio convenio.

Importante: Es conveniente que la vigencia de los convenios no sea superior a un año.

29.14.- Concurrencia de convenios

- ✓ Un convenio colectivo, durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distintos, salvo pacto en contrario.
- ✓ En todo caso, las organizaciones sindicales, las asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal o de Comunidad Autónoma podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de la empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior, siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la Comisión Negociadora en la correspondiente unidad de negociación.
- ✓ Se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Importante: Teniendo en cuenta que los convenios superiores a los del ámbito de empresa generalmente suelen ser de “mínimos”, aunque no se pueden negociar dos convenios en un mismo ámbito, sí que se puede y conviene hacerlo, intentar negociar en el ámbito de cada empresa un Pacto que permita mejorar los contenidos del Convenio Sectorial.

29.15.- Aplicación e interpretación del convenio

- ✓ Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se podrá acudir a la jurisdicción competente para que repela estas cuestiones.
- ✓ No obstante lo anterior, en los convenios colectivos se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.
- ✓ El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo.
- ✓ Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente, cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.
- ✓ Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.
- ✓ En el supuesto de que, aún no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los períodos de consultas, se hubieran establecido a través de acuerdos interprofesionales o convenios colectivos suscritos por las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos períodos de consulta podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

29.16.- Adhesión y extensión del convenio

- ✓ Las partes legitimadas para negociar un convenio podrán adherirse de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectados por otros, comunicándolo a la Autoridad Laboral competente a efectos de registro.
- ✓ El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede extender las disposiciones de un convenio en vigor, a determinadas empresas y trabajadores, siempre que exista especial dificultad para la negociación, o concurren circunstancias sociales o económicas de notoria importancia que así lo aconsejen.
- ✓ La extensión sólo se puede realizar previo informe de una Comisión Paritaria, formada por representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de aplicación.

29.17.- Procesos de información durante la negociación del convenio

De todos los acontecimientos que se produzcan durante la negociación, debemos de informar puntualmente a nuestros afiliados en primera instancia, y, a los trabajadores, en general.

Para ello, inmediatamente, si es posible a la terminación de cada reunión de la Comisión Negociadora, elaboraremos una Nota Informativa que haremos llegar a todos los Centros de Trabajo que nos sea posible, que también enviaremos a los diferentes medios de Comunicación Locales.

29.18.- La firma del convenio

Cuando lleguemos a la finalización de las negociaciones y si éstas han terminado con la aceptación de la mayoría como SPV, tenemos que realizar la valoración del convenio y, si procedemos a la firma o no del convenio, debemos de contar con la opinión de nuestros afiliados, delegados, federación y responsables del sindicato.

Los miembros de SPV de la Comisión Negociadora, no deben asumir en solitario, la firma de un convenio, sin previa consulta y consejo, ello evitará no pocos problemas.

29.19.- Entrega o envío del texto del Convenio a los afiliados

Una vez editado el texto del Convenio, lo firmemos o no, como S.P.V., éste será enviado lo más rápidamente a nuestros afiliados y delegados. El texto como anexo contendrá una valoración de lo firmado por S.P.V.

30- EL CONFLICTO COLECTIVO

30.1.- Concepto

Por Conflicto Colectivo se entiende el procedimiento de solución de cualquier situación conflictiva que se produzcan y afecten a intereses generales de los trabajadores y trabajadoras.

El conflicto colectivo, en cuanto supone una manifestación de la discrepancia por razones laborales entre empresarios y trabajadores, y que afecta a los intereses generales de estos últimos, puede concretarse como:

- Conflicto colectivo de interpretación y aplicación de norma legal o convencional, decisión o práctica del empresario.
- Conflicto de intereses, en el que se pretende la modificación o sustitución de norma reguladora aplicable.

30.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Ley 17/1997 de 4 de marzo (BOE 7/3/77). Sobre relaciones de trabajo.
- ✓ Constitución Española de 27 de noviembre de 1978 (BOE 2973/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de abril (BOE 11/4/95). Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- ✓ Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981.

30.3.- Partes legitimadas para promoverlo

- Los representantes de los trabajadores, entendiéndose por tales a los órganos legales en el ámbito correspondiente: Delegados de Personal, Comités de Empresa y Comités Intercentros para conflictos colectivos que no rebasen el ámbito de empresa. Igualmente, y en el mismo ámbito, las Secciones Sindicales, como órgano sindical de representación de los trabajadores. Por último, los sindicatos con suficiente implantación tanto en la empresa como en el sector de actividad donde se produzca el conflicto.
- Los empresarios y las asociaciones empresariales que los representen, cuando, en este último caso, el ámbito del conflicto rebase el de una empresa.

30.4.- Exclusiones

Existen una serie de exclusiones o impedimentos a la hora de presentar un Conflicto Colectivo, entre ellos:

- ✓ Para modificar lo pactado en un Convenio Colectivo

- ✓ Ejercitar a la vez el procedimiento de Conflicto Colectivo y convocar o ejercer el derecho de huelga.

No obstante, declarada una huelga legal, si podrán los trabajadores desistir de la misma para someterse al procedimiento de Conflicto Colectivo.

Igualmente, cuando el procedimiento se inicie a instancia de los empresarios y los trabajadores se declaren en huelga legal, se suspenderá dicho procedimiento de conflicto, archivándose en todo caso las actuaciones relacionadas con el mismo.

30.5.- Tramitación

- Solicitud de inicio: presentación de escrito ante la Autoridad Laboral, entendiéndose como tal no sólo el servicio administrativo correspondiente, sino también los órganos de conciliación que puedan establecerse en virtud de acuerdos interprofesionales, conforme a lo establecido en el artículo 83 del Real Decreto Legislativo 1/95, del Estatuto de los Trabajadores. En dicho escrito se indicarán los datos de identificación de quienes lo promueven, el ámbito de afectación, los hechos motivadores del conflicto y las peticiones que se formulan.
- Presentación: en función del ámbito territorial del conflicto será competente el órgano provincial, autonómico o estatal. En función del ámbito del sector, será competente bien el servicio administrativo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el servicio gestionado por los órganos paritarios, suscrito mediante acuerdo entre representantes de empresarios y de trabajadores. Es importante conocer que sectores o empresas puedan tener pactados sistemas propios de solución de conflictos, tanto a nivel provincial como autonómico o estatal.

30.6.- Citaciones y comparencias

Las citaciones se notificarán a las partes mediante un sistema que garantice la recepción de las mismas, incluyendo el empleo de medios telemáticos.

El procedimiento de conflicto colectivo por aplicación de norma se desarrollará, en la fase previa, mediante la celebración de acto de conciliación o mediación entre las partes afectadas, siguiendo la normativa recogida en la Ley Procesal de Procedimiento Laboral. A tal fin, las partes deberán comparecer ante el servicio de conciliación competente en el término de quince días hábiles a partir de la presentación del escrito de solicitud de inicio.

Si el conflicto colectivo es de los denominados de intereses, el procedimiento se sustanciará en los cuatro días siguientes a la presentación del escrito de solicitud de inicio.

30.7.- Formas de resolución

Los conflictos colectivos, tanto los de aplicación de norma como los de intereses, pueden resolverse mediante acuerdo entre las partes, con la intervención mediadora o conciliadora del órgano competente, o con arbitraje, que ha de ser aceptado como medio de solución por las partes en conflicto. El árbitro o los árbitros actuarán con independencia de criterio y resolverán

exclusivamente la materia objeto del conflicto.

Sin embargo los conflictos colectivos por interpretación de norma, y sólo éstos, pueden continuar su tramitación, en caso de desacuerdo en las fases de mediación y conciliación, ante la jurisdicción de lo social competente por razón tanto de la materia como del territorio. En los conflictos de ámbito provincial será competente el Juzgado de lo Social, en los de ámbito autonómico la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, y en los de ámbito estatal la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

30.8.- Tramitación en vía jurisdiccional

Se presentará demanda ante el órgano jurisdiccional competente, bien directamente por la parte promotora del conflicto, o bien, a instancias de ésta, por el servicio administrativo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que formulará comunicación-demanda ante el órgano jurisdiccional competente. Esta última vía de tramitación está reservada por norma legal a conflictos colectivos en sectores o empresas que **no tengan** implantado en su ámbito otros sistemas alternativos de solución extrajudicial de conflictos.

Contra la sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia correspondiente, cuando dicha sentencia haya sido dictada por el Juzgado de lo Social de su circunscripción y recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, si la sentencia ha sido dictada por la Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

31.- EL DERECHO DE HUELGA

31.1.- Concepto

Por huelga se entiende la suspensión del trabajo por decisión unilateral de un colectivo de trabajadores en defensa de sus intereses.

31.2.- Base Legislativa

- ✓ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto (BOE 8/8/85). De Libertad Sindical-LOLS (Art. 2.2.).
- ✓ Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo (BOE 7/3/77). Sobre Relaciones de Trabajo.
- ✓ Real Decreto Legislativo, 21/1995 de 7 de abril (BOE 11/4/95). Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- ✓ Ley 42/1994 de 30 de diciembre (BOE 31/12/94). Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.
- ✓ Constitución Española de 27 de noviembre de 1978 (BOE 29/12/78).
- ✓ Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981

31.3.- Declaración de Huelga - Procedimiento

La declaración de huelga ha de adoptarse mediante acuerdo expreso al efecto, si bien no se requiere porcentaje alguno de asistencia para adoptar tal acuerdo.

Pueden acordar la huelga:

- ✓ Los representantes legales de los trabajadores, comité de empresa o delegados de personal, por decisión mayoritaria.
- ✓ Las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral de la huelga.
- ✓ Los trabajadores personalmente, si bien en tal caso no se requiere una decisión mayoritaria, pero sí colectiva.

31.4.- Como notificar la declaración de huelga

El acuerdo de declaración de huelga debe ser notificado con 5 días naturales de antelación a la fecha de iniciación, como mínimo.

La notificación se efectuará por los representantes de los trabajadores tanto a la autoridad laboral como al empresario.

Si la huelga es sectorial, el preaviso debe enviarse a la organización empresarial a la que pertenezcan los empresarios afectados, con ello se cumple el requisito de la comunicación.

En el caso de empresas encargadas de cualquier clase de servicio público el plazo de preaviso será, como mínimo de 10 días naturales.

Los representantes de los trabajadores deben dar la debida publicidad a la huelga, antes de su iniciación, para conocimiento de los usuarios.

31.5.- Contenidos de la declaración de huelga

La declaración de huelga precisa de una serie de requisitos, concretamente es obligatorio expresar los siguientes datos:

- ✓ Los objetivos de la huelga.
- ✓ Las gestiones realizadas para resolver las diferencias.
- ✓ La fecha de inicio.
- ✓ La composición del comité de huelga.

31.6.- El Comité de huelga

Toda convocatoria de huelga legal precisa de un Comité de Huelga que es el que asume en exclusiva, la representación y negociación de acuerdos de desconvocatoria si procede.

Los miembros del Comité de Huelga deben ser elegidos de entre los Delegados, representantes de los trabajadores o de los propios trabajadores, afectados por el conflicto. El Comité de Huelga tiene una composición máxima de 12 miembros.

Las funciones y competencias del Comité de Huelga, entre otras son las siguientes:

- ✓ Participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto.
- ✓ Responsabilizarse de la prestación de los servicios necesarios para garantizar:
 - La seguridad de las personas y de las cosas
 - El mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas.
 - Cualquier otra atención que fuese precisa para la posterior reanudación de las tareas de la empresa.

31.7 Servicios mínimos.

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas: decretos de servicios mínimos.

Los servicios mínimos deben ser negociados entre el Comité de Huelga y el/los empresario/os afectados por la misma. Si no hay acuerdo, la autoridad laboral puede dictar la cuantía de los servicios mínimos.

31.8.- Reglas a observar durante la Huelga

Durante los días que dure la convocatoria de huelga, tanto los trabajadores como los empresarios afectados deben respetar una serie de reglas, entre ellas:

- ✓ Durante la huelga se realizarán, por los trabajadores designados al efecto, los servicios necesarios para garantizar la seguridad de las personas y las cosas, el mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materia prima y cualquier otra atención que fuera precisa para la posterior reanudación de las tareas de la empresa.
- ✓ Deberá responder a la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores.
- ✓ No puede ser sancionable en sí mismo.
- ✓ No extingue la relación laboral, tan sólo la suspende.
- ✓ No puede ocuparse el centro de trabajo.
- ✓ Es incompatible con el procedimiento de conflicto colectivo.

31.9.- Tipos de huelga y sus efectos

Hay diferentes tipos de huelga, algunos de ellos se pueden considerar según la legislación vigente (no existe Ley de Huelga en España) como actos ilícitos o abusivos:

- ✓ **Las huelgas rotatorias:** aquellas en las que los trabajadores se van absteniendo de trabajar no todos a la vez, sino en forma sucesiva, por departamentos, secciones o turnos.
- **Las huelgas intermitentes** (cesación del trabajo no continuada, sino alterna en el tiempo) no son abusivas en sí mismas. Habría que acreditarlo en cada caso concreto.
- ✓ **Las huelgas en sectores estratégicos** que tengan por finalidad interrumpir el proceso productivo.
- ✓ **Las huelgas de celo o reglamento**, consistentes, no en la cesación del trabajo, sino en una perturbación del mismo por la minuciosa, reglamentista y rigurosa observancia de las instrucciones y ordenanzas de trabajo.

31.10 Efectos laborales del ejercicio de la Huelga

El ejercicio de la huelga tiene una serie de efectos laborales sobre los trabajadores que la secundan, estos son:

- ✓ Durante la huelga se suspende el contrato de trabajo.
- ✓ El trabajador no tiene derecho al salario ni a las remuneraciones indirectas o proporcionales al tiempo trabajado efectivamente.

Así mismo, por cada día de huelga se pierde el derecho al salario de ese día y de la parte proporcional correspondiente al descanso semanal y las gratificaciones extraordinarias.

La huelga no afecta a la retribución de las vacaciones, ni de los días festivos no incluidos en el período de ejercicio de aquélla.

- ✓ El tiempo de duración de la huelga no es deducible del de trabajo que da derecho al disfrute de vacaciones, no pudiendo, por tal causa, reducir la duración de éstas, **pero sí es deducible el tiempo de huelga ilegal.**
- ✓ El trabajador, en sistema de huelga legal, permanece en situación de alta especial en la Seguridad Social y tiene derecho a la asistencia sanitaria.

31.11.- Ejercicio de huelga y derechos de los trabajadores

El ejercicio de huelga contempla una serie de derechos inherentes al trabajador que deben ser respetados:

- ✓ El ejercicio de la huelga legal, en ningún caso puede ser sancionable por parte del empresario, ni causa de represalias por parte de éste, además de:
 - El trabajador en huelga no puede ser sustituido por otro ajeno a la plantilla, salvo incumplimiento de los servicios mínimos para los que fue designado.

Tampoco puede ser sustituido por trabajadores de la propia plantilla, si ello es utilizado para desactivar la presión producida por el paro, no por ser objetivamente necesario.
 - El trabajador en huelga puede efectuar publicidad de la misma y recabar fondos.
 - El trabajador que no se sume a la huelga tiene derecho a que se le respete la libertad de trabajo.

31.12.- Ejercicio de Huelga y derechos de los empresarios

Así mismo, durante el ejercicio legal de la huelga por parte de los trabajadores, los empresarios también tienen una serie de derechos, a respetar, entre ellos:

- ✓ La huelga debe ser notificada con 5 días naturales de antelación a la fecha de su inicio (10 días en sectores declarados estratégicos).

- ✓ Debe garantizarse, por el Comité de Huelga, la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones, materia prima y cualquier otra atención que fuese precisa para la posterior reanudación de las tareas.
- ✓ Puede designar, con la participación del Comité de Huelga, los trabajadores que deban efectuar los indicados servicios necesarios. Durante la huelga no pueden ocuparse las dependencias del centro de trabajo.
- ✓ No tienen que cotizar por los trabajadores en huelga, por el tiempo en que permanezcan en tal situación.

31.13 Finalización del ejercicio de la Huelga

La convocatoria y ejercicio de la huelga puede ser desconvocada exclusivamente por el Comité de Huelga, por las siguientes causas

- ✓ Por desistimiento de los propios trabajadores.
- ✓ Por sometimiento al procedimiento de conflicto colectivo de trabajo.
- ✓ Por acuerdo del Comité de Huelga y del empresario.
- ✓ Por arbitraje obligatorio acordado por el Gobierno en aquellos casos que la duración o consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional así lo aconsejen.

Los convenios colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que dan origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho.

31.14.- Descuentos en nómina por el ejercicio de Huelga

Durante el ejercicio de la Huelga, ni el trabajador presta su actividad laboral, ni el empresario tiene obligación al abono del salario.

Tanto la legislación vigente como Sentencias de los Tribunales, establecen las reducciones a efectuar en la nómina de un trabajador que disfrute de su derecho al ejercicio de huelga, estos descuentos son:

- ✓ Salario de cada jornada
- ✓ La parte proporcional de las pagas extraordinarias
- ✓ La parte de participación en beneficios, si estos existen
- ✓ La parte proporcional del descanso semanal

Importante: El empresario durante el ejercicio de huelga, no puede descontar al trabajador, ni de la parte proporcional de vacaciones, ni en la de los días festivos fuera del período de huelga.

31.15 Huelga ilegal

La convocatoria de una huelga también puede ser de carácter ilegal si nos acogemos a la legislación vigente al respecto, cuando en la convocatoria se produzcan alguno o varios de los siguientes supuestos:

- ✓ La que se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- ✓ La que sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- ✓ La que tenga por objeto alterar, dentro del período de vigencia lo pactado en convenio o lo establecido por laudo.
- ✓ La que se produzca contraviniendo los trámites procedimentales establecidos en la Ley o en los convenios para la solución de los conflictos.
- ✓ La desproporcionadas o abusivas.

La participación en una huelga no es, en sí misma, sancionable por el empresario.

Ello no significa que durante su ejercicio no se pueda incurrir en incumplimientos incluso graves y culpables, merecedores de sanción, máxime si la huelga es ilegal al no estar justificada la cesación de la prestación de servicios.

Puede constituir un delito contra los derechos de los trabajadores:

- ✓ Impedir o limitar el ejercicio del derecho de huelga.
- ✓ Coaccionar a otras personas a iniciar o continuar una huelga, actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros.

31.16.- El Comité Informativo

Durante el ejercicio del derecho de huelga, además de la existencia del Comité de Huelga, los trabajadores huelguistas pueden constituir cuantos Comités Informativos crean convenientes.

El cometido de estos Comités es de informar e incidir ante los trabajadores no dispuestos a secundar la huelga, para que la secunden, utilizando preferentemente la convicción de que la huelga debe ser secundada por todos los trabajadores afectados en la convocatoria, ya que los beneficios también serán para todos, por lo tanto debe ser un acto solidario y de presión de todos en beneficio de todos.

32.- EL CIERRE PATRONAL

32.1.- Concepto

Se entiende como Cierre Patronal cuando el empresario o sus representantes legales proceden a la clausura del centro de trabajo de forma unilateral e injustificable.

El Cierre Patronal puede ser legal cuando la clausura del centro de trabajo sea optada por una justificada defensa de las instalaciones.

32.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Ley 17/1997 de 1 de abril (BOE 4/4/77). Sobre relaciones de trabajo.
- ✓ Ley 42/1994 de 30 de diciembre (BOE 31/12/94). Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.
- ✓ Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981.

32.3.- Causas que justifican el Cierre Patronal

Solo podrá procederse al cierre del centro de trabajo en caso de huelga, legal o ilegal, o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva si, además concurre alguna de las circunstancias siguientes:

- ✓ Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para los bienes y propiedades de la empresa.
- ✓ Ocupación ilegal del centro de trabajo o cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
- ✓ Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

32.4.- Notificación, duración y efectos del Cierre Patronal

El cierre del centro de trabajo debe ser puesto en conocimiento de la autoridad laboral en el término de 12 horas.

El cierre del centro de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.

El cierre patronal tiene los mismos efectos que la huelga:

- ✓ Suspensión del contrato sin obligación del pago de salarios
- ✓ Alta especial del trabajador en la Seguridad Social, sin obligación de cotizar.

El cierre patronal terminará:

- ✓ Por decisión del empresario, bien por su propia iniciativa, bien a instancia de los trabajadores.
- ✓ A requerimiento de la autoridad laboral, en el plazo que se le indique.

32.5.- Cierre patronal ilegal, sanciones

El cierre del centro de trabajo por causas distintas de las previstas legalmente será sancionado por la autoridad laboral.

Las sanciones se entienden sin perjuicio de la obligación empresarial de reabrir el centro de trabajo ilícitamente cerrado y de abonar a los trabajadores los salarios devengados durante el período de cierre legal.

32.6.- Notificación del cierre patronal a la Autoridad Laboral.

Los representantes legales de los trabajadores o éstos últimos, deben de comunicar urgentemente a la Autoridad Laboral (Inspección de Trabajo y Seguridad Social), en el caso de que se produzca un cierre patronal, cualquiera que sea el motivo que lo provoca.

32.7.- Comunicación del cierre patronal al sindicato.

Inmediatamente a que se produzca un cierre patronal el hecho debe ser comunicado a los responsables del sindicato, dirigiéndose a la sede más cercana.

32.8.- Notificación de la declaración de huelga a la empresa

..... 1
A/A..... 2
..... 3
..... 4

Muy Sr. Nuestro:

Los abajo firmantes en nuestra condición de representantes legales de los trabajadores de esta empresa, ponemos en su conocimiento lo siguiente:

PRIMERO.- Que en fecha.....de.....de....., tomamos el acuerdo de someter a la consideración de la totalidad de los trabajadores de esta empresa la declaración de una huelga en apoyo de.....
..... 5

SEGUNDO.- Que la referida asamblea tuvo lugar el pasado díade....., adoptando, unánimemente, la decisión de declarar una huelga durante los próximos días.....

TERCERO.- Que los objetivos de la misma son concretamente.....
..... 6

CUARTO.- Que como miembros del Comité de Huelga han sido designados:

D./D^a.....
D./D^a.....
D./D^a.....
D./D^a.....
D./D^a.....
D./D^a.....
D./D^a.....

1 Nombre de la Empresa
2 Director, Gerente ó Propietario
3 Localidad
4 Fecha
5 Especificar las causas de la Convocatoria de la huelga
6 (ver nota 5)

32.9.- Notificación de la declaración de huelga a la autoridad laboral

A LA AUTORIDAD LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA*

D./D^a....., mayor de edad, con D.N.I.nº....., y D./D^a....., mayor de edad, con D.N.I.nº....., en su condición de Representantes Legales de los Trabajadores, de la empresa....., con domicilio en (.....), calle....., nº....., ante esa AUTORIDAD LABORAL, comparecen y, como mejor proceda en Derecho, DICEN:

PRIMERO.- Que en fecha.....de.....de....., tomamos el acuerdo de someter a la consideración de la totalidad de los trabajadores de esta empresa la declaración de una huelga en apoyo de.....

SEGUNDO.- Que la referida asamblea tuvo lugar el pasado día.....de....., adoptando, unánimemente, la decisión de declarar una huelga durante los próximos días.....

TERCERO.- Que los objetivos de la misma son concretamente, conseguir.....

CUARTO.- Que como miembros del comité de huelga han sido designados:

- D./D^a.....
- D./D^a.....
- D./D^a.....
- D./D^a.....
- D./D^a.....
- D./D^a.....

trabajadores de esta empresa, los que participarán en cuantas actuaciones tengan lugar para solucionar el conflicto; haciéndose también responsables de garantizar la prestación de los servicios mínimos necesarios y de mantenimiento de los locales y maquinaria, para una ulterior reanudación de las actividades.

QUINTO.- Que el contenido de la presente comunicación es puesto en conocimiento de la Dirección de la Empresa con esta misma fecha.

* Indicar, en cada caso, el organismo de la Comunidad Autónoma que tenga transferidas las competencias en la materia.

Por lo expuesto,

SUPPLICAN a esa AUTORIDAD LABORAL que, teniendo por presentado este escrito, se digne admitirlo y, en consecuencia, por cumplirlo, en tiempo y forma, el trámite prescrito en el artículo 3.3 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, por ser de justicia que piden en,a.....de.....de 200...

Firmas:

33.- LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

33.1.- Concepto

La Inspección de Trabajo en España es un cuerpo especializado dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Su función prioritaria está dirigida a desarrollar una constante acción de defensa del trabajador ante el empresario, a través de hacer cumplir a éste el ordenamiento jurídico-laboral, controlando su cumplimiento o exigiendo en su caso, las responsabilidades que correspondan por el no cumplimiento de las mismas.

33.2.- Base Legislativa

- 3 Ley 42/1997, de 14 de Noviembre (BOE 15/11/97). Ordenanza de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 3 Resolución de 23 de Junio de 1998, (BOE 4/6/98). Modelos de Actas y Propuestas de Liquidación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 3 Real Decreto 138/2000, de 4 de Febrero (BOE 16/2/00). Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 3 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto (BOE 8/8/00). Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- 3 Convenio nº 81 de la OIT. Relativo a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio.

33.3.- Funciones y competencias de la Inspección de Trabajo.

La Inspección de Trabajo tiene amplias funciones y competencias en varias materias socio-laborales, entre ellas:

1. Vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos en los siguientes ámbitos:
 - a) Ordenación del trabajo y relaciones sindicales, tanto en lo concerniente a relaciones laborales individuales y colectivas como en lo que se refiere a protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.
 - b) Prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.
 - c) En el sistema de Seguridad Social.
 - Aplicación, inscripción, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación de cuotas del sistema de Seguridad Social.

- Obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de Seguridad Social, así como de los sistemas de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, además de cualesquiera modalidades de sistemas complementarios voluntarios establecidos por convenio colectivo.
- Colaboración en la gestión de la Seguridad Social, así como la inspección de la gestión y funcionamiento de las entidades y empresas que colaboran en la misma o en la gestión de otras prestaciones o ayudas de protección social.

d) Respecto al empleo y las migraciones:

- Colocación, empleo y protección por desempleo.
- Emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros.
- Formación profesional ocupacional y continua, excepto cuando la legislación autonómica disponga de otras fórmulas de inspección en la materia.
- Empresas de trabajo temporal, agencias de colocación y planes de servicios integrados para el empleo.

e) Cualesquiera otras normas cuya vigilancia se encomiende específicamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en particular, las relativas a cooperativas y sociedades laborales, salvo que la respectiva legislación autonómica disponga lo contrario y en su ámbito de aplicación.

2. La asistencia técnica se refiere a:

- Facilitar información técnica a empresas y trabajadores, con ocasión del ejercicio de la función inspectora.
- Prestar atención técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social cuando les sea solicitada.
- Informar, asistir y colaborar con otros órganos de las Administraciones Públicas respecto a la aplicación de normas de orden social, o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.
- Emitir informes que recaben los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias inspectoras cuando así lo establezca una norma legal.

3. Labores de arbitraje, conciliación y mediación:

- La conciliación y mediación en los conflictos y huelgas cuando la misma sea aceptada por las partes, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.
- El arbitraje, a petición de las partes, en conflictos laborales y huelgas, u otros en que expresamente se solicite.

- La función de arbitraje por parte de la inspección –sin perjuicio de las funciones técnicas de información y asesoramiento-, si lo solicita cualquiera de las partes, es incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la misma persona que ostenta la titularidad de dicha información sobre las empresas sometidas a control y vigilancia.

La Inspección de Trabajo realiza estas funciones a través de las visitas al centro de trabajo de la empresa de que se trate, aunque también puede hacerlo por medio de requerimientos al empresario o entidad que corresponda solicitando la aportación de los datos necesarios para la comprobación de la existencia o inexistencia de irregularidades en el expediente administrativo en curso.

La inspección puede actuar por iniciativa propia, por orden superior, a petición razonada de otros órganos o por denuncia (art. 13.1 de la Ley 42/1997).

El Inspector de Trabajo tiene atribuciones extraordinarias en su actuación, lo que implica que puede entrar libremente y sin previo aviso en los centros de trabajo; puede exigir la presentación de libros, registros y documentos de Seguridad Social, y puede hacer preguntas a empresarios y trabajadores en el centro de trabajo sobre cualquier cuestión de su competencia, siendo posible recabar la ayuda de la autoridad y sus agentes para el desempeño de sus funciones.

Como resultado de su actuación o visita al centro, los Inspectores suelen actuar levantando acta, que puede ser:

- a) **De advertencia.** Cuando se aprecia la existencia de infracciones menores, según su criterio, requiriendo con ello al empresario para que subsane las irregularidades en un plazo concreto y proceda a actuar correctamente.
- b) **De infracción.** Cuando se aprecie la existencia de alguna infracción de las tipificadas en la Ley de Infracciones y Sanciones.
- c) **De obstrucción.** Cuando el empresario no colabore y cumpla con el requerimiento de presentación de los documentos que la inspección le exija, no dejase entrar al inspector u obstaculizase su labor.
- d) **De liquidación.** Ante los descubiertos ocasionales por la falta de afiliación o alta a la Seguridad Social, diferencias de cotización, etc. Estas actas pueden ser extendidas por los controladores laborales en las empresas con menores de 25 trabajadores.

El contenido de las actas de la Inspección de Trabajo debe reflejar las siguientes circunstancias:

- a) Hechos constatados por el inspector en su visita susceptibles de ser calificados como infracción normativa, con graduación de la sanción propuesta a tal efecto.
- b) Infracción supuestamente cometida, precisando el precepto que se infringe.

c) Propuesta de sanción, graduación de la misma y cuantificación.

Las actas así elaboradas gozan de presunción de veracidad respecto de los hechos reflejados en ellas, presunción que admite prueba en contrario invirtiéndose la carga de la prueba, que pasa al sujeto infractor.

Igualmente harán fe, salvo prueba en contrario, las actas de infracción promovidas por los subinspectores de Empleo y Seguridad Social, respecto de los hechos que hayan sido comprobados por los mismos.

No obstante: **hay que advertir, que no es la inspección el organismo competente para sancionar**, sino que únicamente propone la sanción a la autoridad laboral competente. Así, la atribución de las competencias sancionadoras viene establecida en el artículo 47 de la LISOS.

34.- FALTAS Y SANCIONES

34.1.- Concepto

El trabajador está expuesto a ser sancionado e incluso despedido cuando incumpla sus obligaciones que se deriven del contrato de trabajo o del desarrollo de la legislación vigente en la materia.

34.2.- Base Legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio (BOE 29/6/94). Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Ley 31/1995 de 8 de noviembre (BOE 10/11/95). De Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Ley 42/1997 de 14 de noviembre (BOE 15/11/97). Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto (BOE 8/8/00). Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones.
- ✓ Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo (BOE 3/6/98). Reglamento general sobre procedimiento para imposición de sanciones.

34.3.- El poder disciplinario del empresario

El poder disciplinario del empresario es un correlato de su poder de dirección, y responde a una necesidad organizativa de la empresa. Es un poder de origen legal, lo que no está exento de fuertes abusos. El mismo puede ejercitarse, tan solo para sancionar las infracciones que el trabajador cometa en la ejecución de su labor.

Los trabajadores solo podrán ser sancionados por la dirección de la empresa (forman parte de la dirección de la empresa, además del empresario – propietario, los Directivos que tengan concedidas facultades directivas. Art. 58 del E.T.)

34.4.- Las faltas laborales

La falta por la que se le sanciona a un trabajador deberá figurar explícitamente en una disposición legal o Convenio Colectivo.

Los Convenios Colectivos en especial suelen clasificar los tipos de faltas en función al tipo de trabajo de que se trate.

En general, las faltas se suelen agravar por varias circunstancias entre ellas, la reiteración o reincidencia, la rotura de la disciplina, o generación de situaciones de riesgo para las personas o instalaciones.

El artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores contienen un amplio cuadro de lo que se consideran actos y conductas sancionables, además de las que puedan figurar de carácter más específico en el Convenio Colectivo aplicable, que en el caso del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad vienen reguladas en los artículos 52,53 y 54.

34.5.- Las sanciones laborales

Cuando se trate de faltas graves y muy graves se requiere comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. En el caso de que la sanción sea impuesta a los representantes legales y sindicales de los trabajadores, deberá el empresario incoar, además previamente su comunicación, apertura de un expediente contradictorio como una garantía de estos y donde deberán alegar y justificar la razón o no de tal sanción (Artículo 68.a del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 64.1.6 de la LOLS.)

La sanción impuesta, cuando se trate de falta muy grave, ha de comunicarse a los Comités de Empresa, Juntas de Personal o Delegados de Personal del centro de trabajo (artículo 64.1.6 del E.T.)

Si el trabajador sancionado está afiliado a un sindicato, el Delegado del mismo (responsable de S.S.) deberá ser oído por el empresario previamente a la adopción de cualquier sanción que al trabajador pueda imponérsele (Artículo 10.3.3 de la LOLS)

Cualquier falta o sanción impuesta a un trabajador o a sus representantes, puede ser recurrida ante los Tribunales de Justicia de lo Social en un plazo de caducidad 20 días.

34.6.- Prescripción de las faltas laborales

El empresario no está facultado para imponer sanciones a sus trabajadores, más allá de cierto plazo después de cometidos los hechos previamente sancionables.

Según establece el artículo 60.2 del E.T. , las faltas leves prescriben a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las faltas muy graves a los 60 días, ello a partir de la fecha en que la empresa tubo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Importante: Una vez que cada vez son más frecuentes las faltas y sanciones que se imponen a los trabajadores y a sus representantes como forma de coaccionar sus protestas o reivindicaciones más legítimas, los representantes de los trabajadores deben prestar todo su apoyo a estos trabajadores sancionados (no pocas veces injustamente), tanto ante el empresario o sus representantes y si es preciso ante los Tribunales de Justicia, compareciendo como testigo.

Los trabajadores deben detectar que sus representantes y sindicatos están junto a ellos, salvo que los motivos que provocan una determinada sanción hayan sido constatados realmente.

- ✓ **No se puede sancionar al trabajador con reducciones salariales o de las vacaciones o derechos de descanso.**
- ✓ **La sanción por faltas graves o muy graves requiere comunicación escrita al trabajador.**
- ✓ **Si se trata de un representante de los trabajadores, habrá que instruir además un expediente contradictorio.**
- ✓ **El empresario puede sancionar o despedir al trabajador cuando incumple las obligaciones que se derivan de su contrato de trabajo.**
- ✓ **La sanción o el despido sólo pueden imponerse antes de que haya prescrito el incumplimiento del trabajador (10, 20 ó 60 días)**
- ✓ **En todo caso, las faltas prescriben a los seis meses de haberse cometido.**
- ✓ **El plazo de caducidad para impugnarlas judicialmente es de 20 días.**

35.- SISTEMA PÚBLICO DE SEGURIDAD SOCIAL

35.1.- Concepto

El Estado, a través del Sistema Público de la Seguridad Social, garantiza a los ciudadanos y ciudadanas comprendidos en su campo de aplicación debido a tener una actividad contributiva al sistema, así como a sus familiares o asimilados que legalmente estén a su cargo.

35.2.- Base legislativa

- ✓ Real Decreto 2621/1986 de 24 de Diciembre. (B.O.E. 30/12 /86). Integración de Regímenes Espaciales.
- ✓ Real Decreto 766/1992, de 26 de Junio. (B.O.E. 30/6/92). Entrada y permanencia en España de nacionales de países de la U.E.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio. (B.O.E. 29/6/94). Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ✓ Ley 13/1996, de 13 de Diciembre. (B.O.E. 31/12/96). Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.
- ✓ Real Decreto 1710/1997, de 14 de Noviembre. (B.O.E. 15/11/97). Modificación de la entrada y permanencia de países miembros de la U.E.
- ✓ Ley 66/1997, de 30 de Diciembre. (B.O.E. 31/12/97). Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- ✓ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero (B.O.E. 12/1/00). Sobre Derechos y Libertades de los extranjeros en España.
- ✓ Ley Orgánica 8/2000, de 22 de Diciembre. (B.O.E. 23/12/00). Reforma de la Ley Orgánica 4/00 de 11 de Enero.

35.3.- Campo de aplicación del sistema

35.3.1.- Modalidad contributiva

Se hallan protegidos:

- a) Los trabajadores españoles residentes en España, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, siempre que ejerzan su actividad en territorio nacional y pertenezcan a alguno de los siguientes grupos:
 - Trabajadores por cuenta ajena.
 - Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
 - Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

- Estudiantes
 - Funcionarios públicos civiles y militares
- b) Los trabajadores extranjeros que residan y se encuentren trabajando legalmente en España. En este nivel contributivo, todos los extranjeros que cumplan con esos requisitos de residencia y trabajo legales quedan plenamente equiparados a los nacionales.
- c) Los extranjeros y apátridas que vivan en España acogidos al Estatuto de los Refugiados y a su protocolo se equiparan también a los españoles.
- d) Los trabajadores españoles en el extranjero en determinadas situaciones.

35.3.2- Modalidad no contributiva.

Se hallan protegidos:

- a) Todos los españoles y extranjeros comunitarios, hispanoamericanos, brasileños, andorranos y filipinos residentes en territorio nacional.
- b) Respecto de los demás extranjeros residentes en territorio nacional, se estará a lo dispuesto en los tratados, acuerdos o convenios suscritos a tal efecto y a los principios de reciprocidad tácita o expresa.
- c) Los españoles no residentes en territorio nacional, en determinadas situaciones.

35.3.3.- La gestión de la Seguridad Social-Organismos.

Entidades gestoras

Son entidades gestoras de la Seguridad Social las siguientes:

- **El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**, al que corresponde gestionar todas las prestaciones económicas del sistema, salvo las de modalidad no contributiva, que administra el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (Imsero) o, en su caso, las comunidades autónomas.
- **El Instituto Nacional de la Salud (Insalud)**, cuya competencia se extiende a la gestión de los servicios sanitarios en el territorio de las comunidades autónomas que no hayan recibido la transferencia de esos servicios.
- **El Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, (IMERSO)**, se ocupa de la gestión de las pensiones de invalidez y de jubilación, en sus modalidades no contributivas, así como de los servicios complementarios de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.
- **El Instituto Nacional de Empleo (Inem)**, aún cuando tiene reconocida la condición formal de organismo autónomo administrativo y está previsto por ley el

traspaso de las prestaciones al INSS, actúa como una auténtica entidad gestora de la protección por desempleo.

Servicios comunes.

La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) es un servicio común con personalidad jurídica propia, tiene cometidos muy importantes en el sistema de la Seguridad Social, ya que encarna **la caja única de la Seguridad Social**. Es el soporte económico-financiero y el titular patrimonial de la misma y le corresponde gestionar una serie de materias tan significativas como:

- Inscripción de empresas, apertura de cuentas de cotización y toma de razón de extinción de empresas.
- Cobertura para la protección de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Afiliación, altas y bajas de trabajadores, así como variación de datos de empresas y trabajadores y asignación del número de la Seguridad Social a los ciudadanos.
- Gestión liquidatoria para la determinación de la deuda por cotizaciones y otros conceptos de recaudación conjunta.
- Gestión recaudatoria de cuotas y demás recursos del sistema de la Seguridad Social.
- Toda la administración y gestión del patrimonio de la Seguridad Social.
- Ejercicio de la función reaseguradora en materia de accidentes de trabajo.

Colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, son asociaciones constituidas por los empresarios con el objeto de colaborar bajo la dirección y tutela del Ministerio de Trabajo en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores a su servicio.

Las mutuas pueden asumir también la cobertura de la incapacidad temporal por contingencias comunes si las empresas optan por ello de forma voluntaria. Asimismo, pueden gestionar y controlar la incapacidad temporal por contingencias comunes de los trabajadores autónomos y de los trabajadores por cuenta propia del régimen especial agrario.

Siendo opcional la cobertura para estos dos últimos colectivos, si deciden acogerse los autónomos a la incapacidad temporal, han de hacerlo obligatoriamente con una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Las empresas también colaboran en la gestión de la Seguridad Social, ya sea:

- a) De manera obligatoria, en el pago delegado de los subsidios por incapacidad temporal y por desempleo parcial, con reembolso al momento de liquidar las cuotas.
- b) De manera voluntaria, con todas o algunas de las siguientes variantes:
- Asumiendo directamente y a su cargo el pago de las prestaciones de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las prestaciones de asistencia sanitaria y recuperación profesional.
 - Asumiendo la colaboración de la gestión de la asistencia sanitaria y la incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes.
 - Asumiendo tan sólo la colaboración en la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

35.4.- Exclusiones

Quedan excluidos a efectos de prestaciones de la Seguridad Social los siguientes colectivos:

- Las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada laboral o a su retribución pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida.
- Los socios, sean o no administradores de sociedades mercantiles.

35.5.- Los regímenes dentro del sistema

El Sistema Público de Seguridad Social en nuestro país, consta de varios sistemas a su vez:

- ✓ Régimen General
- ✓ Regímenes Especiales
 - Agrario
 - Trabajadores del Mar
 - Trabajadores autónomos
 - Empleados de Hogar
 - Minería del Carbón
 - Estudiantes (a través del Seguro Escolar)
 - Funcionarios (de las Administraciones Públicas)

35.6.- Afiliación y cotización al sistema

35.6.1.- Base legislativa

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio. (B.O.E. 29/6/94). Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ✓ Real Decreto 2064/1995, de 22 de Diciembre. (B.O.E. 25/1/96). Reglamento General sobre cotización y liquidación.
- ✓ Real Decreto 84/1996, de 26 de Enero. (B.O.E. 27/2/96). Reglamento General sobre inscripción de Empresa a la Seguridad Social.

35.6.2.- Afiliación

La afiliación al Sistema Público de la Seguridad Social es obligatoria para todos los ciudadanos incluidos en su campo de afiliación, en cuanto a la modalidad contributiva.

35.6.3.- Cotización

La cotización al Sistema Público de la Seguridad Social, es obligatorio para todos los ciudadanos que realicen una actividad laboral que les incluya en el campo de afiliación de cualquiera de los Regímenes del Sistema, en su modalidad contributiva.

35.7.- Afiliación de los trabajadores

35.7.1.- Base legislativa

- ✓ Real Decreto 2621/1998, de 24 de Diciembre. (B.O.E. 30/12/86). Integración de Regímenes Especiales.
- ✓ Orden Ministerial de 20 de Julio de 1987. (B.O.E. 31/7/87). Desarrollo del R.D. 2621/86, de 24 de Diciembre.
- ✓ Orden Ministerial de 17 de Enero de 1994. (.B.O.E. 24/1/94). Presentación de solicitudes de Altas y Bajas de los trabajadores.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio. (.B.O.E. 29/6/94). Texto Refundido de la Seguridad Social.
- ✓ Orden Ministerial de 3 de Abril de 1995. (B.O.E. 7/4/95). Sobre el uso de medios electrónicos en materia de inscripciones de empresas y Alta y Bajas de los trabajadores.
- ✓ Real Decreto 84/1996, de 26 de Enero. (.B.O.E. 27/2/96). Reglamento General sobre inscripción de empresas y Altas y Bajas de los trabajadores.
- ✓ Real Decreto 250/1977, de 21 de Febrero. (B.O.E. 11/3/97). Modificación del Reglamento de Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo.
- ✓ Resolución de 1 de Diciembre de 1997. (B.O.E. 18/12/97). Garantía de identificación de las personas físicas y jurídicas en el sistema de información de la Seguridad Social.

35.7.2.- Deber de afiliación

Deben afiliarse al Sistema Público de la Seguridad Social todos los trabajadores incluidos en el campo de afiliación del sistema.

35.7.3.- Cómo afiliarse

Previamente a la aplicación, todos los ciudadanos deben solicitar en el IMSS su número de la Seguridad Social, ya que:

- Es preceptivo antes de la solicitud de afiliación y alta en cualquiera de los diferentes Regímenes.
- El número de afiliación lo será a través de la entrega por parte del IMSS de la tarjeta personal de la Seguridad Social.
- El número de afiliación a la Seguridad Social denominado en siglas NMSS el cual será válido a lo largo de toda la vida laboral y después, una vez jubilado.

La solicitud de afiliación y número está obligado a realizarla el empresario, en cuanto a los trabajadores que por primera vez inician la actividad laboral.

Cuando el empresario se niegue a realizar la afiliación y alta en el sistema correspondiente, el propio trabajador lo puede solicitar a través de la Tesorería General de la Seguridad Social más cercana, la cual también puede proceder de oficio.

Importante: *El alta de un trabajador a la Seguridad Social debe efectuarse con anterioridad a que éste inicie la prestación laboral.*

35.7.4.- Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social

El Régimen General de la Seguridad Social tiene asignados una serie de prestaciones a los ciudadanos dependiendo de su derechos contraídos a través de sus cotizaciones al sistema, así como con el resto de población. Entre esas prestaciones destacar por su importancia:

- Asistencia sanitaria.
- Productos farmacéuticos
- Jubilaciones / SOVI.
- Incapacidad Permanente / Absoluta.
- Incapacidad temporal
- Maternidad / Riesgos sobre el embarazo.
- Incapacidad permanente parcial
- Gran invalidez
- Sesiones permanentes no invalidantes
- Subsidio de recuperación.
- Protección por muerte y supervivencia
- Auxilio por defunción
- Pensiones: viudedad, orfandad, en favor de familiares.

- Indemnizaciones especiales en caso de accidente laboral.
- Prestaciones familiares
- Prestación por nacimiento de hijos
- Pensiones por actos de terrorismo

Consultar el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (B.O.E. de 29/6/1994), así como de otra legislación que lo desarrolla.

36.- JUBILACIÓN

36.1.- Concepto

La jubilación económica por causa de jubilación será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida al trabajador/a cuando, cumpliendo una serie de requisitos al llegar a cierta edad, cese en su actividad laboral o no se vaya a reincorporar al mismo.

36.2.- Base legislativa

- ✓ Decreto 3158/1966, de 23 de Diciembre. (B.O.E. 30/12/66). Colaboración de las empresas en la Gestión de la Seguridad Social.
- ✓ Decreto 1646/1/1972, de 23 de Junio. (B.O.E. 28/6/72). Aplicación de la Ley 24/1972 de 21 de Junio.
- ✓ Real Decreto 2366/1984, de 26 de Diciembre. (B.O.E. 15/1/85). Reducción de la edad de jubilación a determinados grupos.
- ✓ Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio. (B.O.E. 20/6/85). Regulación de la relación laboral de carácter especial.
- ✓ Real Decreto 1799/1985, de 2 de Octubre. (B.O.E. 5/10/85). Aplicación de la Ley 26/1985, de 31 de Junio.
- ✓ Real Decreto 1559/1986, de 28 de Junio. (B.O.E. 31/6/86). Reducción de la edad de jubilación al personal de vuelo.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/994, de 20 de Junio. (B.O.E. 29/6/94). Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ✓ Ley 24/1997, de 15 de Julio. (B.O.E. 16/7/97). Consolidación y racionalización del Sistema de la Seguridad Social.
- ✓ Real Decreto 1647/1997, de 31 de Octubre. (B.O.E. 13/11/97). Desarrollo de la Ley 24/1987, de 15 de Julio.
- ✓ Real Decreto 487/1998, de 27 de Marzo. (B.O.E. 9/4/98). Periodos de cotización de la actividad sacerdotal.
- ✓ Real Decreto 488/1998, de 31 de Marzo. (B.O.E. 8/4/98). Ayudas a personal con minusvalías.
- ✓ Real Decreto Legislativo 15/1998, de 27 de Noviembre. (B.O.E. 28/11/98). Medidas urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo.
- ✓ Real Decreto 2665/1998, de 11 de Diciembre. (B.O.E. 8/1/98). Complimentación del R.D. 487/1998, de 27 de Marzo.

- ✓ Ley 47/1998, de 29 de Diciembre. (B.O.E. 29/12/98). Reconocimiento de la Jubilación anticipada.
- ✓ Real Decreto 144/1999, de 29 de Enero. (B.O.E. 16/2/99). Desarrollo del R.D. 15/1998, de 27 de Noviembre.
- ✓ Resolución de 28 de Abril de 1999. (B.O.E. 14/5/99). Acuerdo de Encomienda de Gestión.
- ✓ Real Decreto Ley 16/2001, de 27 de Diciembre.. (B.O.E. 31/12/01). Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- ✓ Ley 24/2001, de 27 de Diciembre. (B.O.E. 31/12/01). Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- ✓ Real Decreto 1131/2002, de 31 de Octubre (BOE 27/11/02). Seguridad Social de Trabajadores contratados a tiempo parcial, jubilación parcial.
- ✓ Real Decreto 1132/2002, de 31 de Octubre (BOE 27/11/02). Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación flexible.
- ✓ Ley 16/2001, de 27 de Diciembre (BOE 31/12/01). Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- ✓ Real Decreto 1425/2002 de 27 de diciembre (BOE 31/12/03). Sobre revalorización de las pensiones del Sistema de la Seguridad Social para 2003.

36.3.- Beneficiarios

Para tener derecho a la prestación de jubilación el trabajador debe estar afiliado a la Seguridad Social.

Los requisitos exigidos varían según el trabajador esté de alta, o situación asimilada, o no esté de alta.

36.4 Clases de Pensiones / Prestaciones

✓ Contributivas

Son aquellas pensiones que percibe el trabajador por el hecho y derecho de haber realizado aportaciones a la Seguridad Social durante una serie de años. Las pensiones contributivas más importantes son las de jubilación, viudedad, orfandad, incapacidad, etc, así como el seguro de desempleo.

✓ Asistenciales

Son aquellas pensiones que establece el Estado para personas sin o escasos recursos económicos y que no han realizado aportaciones a la Seguridad Social o bien han agotado las prestaciones a las que tenían derecho (caso de desempleo).

Las pensiones asistenciales más importantes son entre otras, las pensiones no contributivas subsidio para mayores de 52 años, (por agotamiento de las prestaciones por desempleo), trabajadores con cargas familiares, etc.

Las prestaciones económicas son más reducidas que en el caso de las pensiones contributivas, a la vez que los beneficiarios tienen que justificar su situación personal o familiar de precariedad laboral.

36.5.- Asimilación al alta

- La situación legal de desempleo, total y subsidiado y la de paro involuntario una vez agotada la prestación contributiva o asistencial, siempre que en tal situación se mantenga la inscripción como desempleado en la oficina de empleo.
- La excedencia forzosa.
- El período de tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares, que exceda del período considerado de cotización efectiva en el artículo 180 de la LGSS.
- El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
- La suscripción de convenio especial en sus diferentes tipos.
- Los períodos de inactividad entre trabajos de temporada.
- Los períodos de prisión sufridos como consecuencia de los supuestos contemplados en la Ley 46/1977, de 15-10, de Amnistía, en los términos regulados en la Ley 18/1984, de 8 de junio.
- Los períodos de percepción de la ayuda equivalente a jubilación anticipada y de la ayuda previa a la jubilación ordinaria.
- La situación de incapacidad temporal que subsista, una vez extinguido el contrato.
- La prorroga de efectos de la incapacidad temporal.
- En el caso de los artistas y profesionales taurinos, los días que se consideren cotizados dentro de cada año natural en aplicación de las normas que regulan su cotización y que no se correspondan con los de prestación de servicios (también, servirán para completar el período mínimo de cotización exigido, para la determinación del porcentaje y para el cálculo de la base reguladora).
- En el caso de los trabajadores afectados por el síndrome tóxico que, por tal causa, cesaron en su día en el ejercicio de su actividad laboral o profesional, sin que hayan podido reanudar dicho ejercicio, y que hubieran estado en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, la situación asimilada se entenderá con respecto al régimen en que el trabajador estuviese encuadrado cuando cesó en su actividad y para las contingencias comunes.

- El período de suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.

36.6.- Edad de Jubilación

Regla general:

Tener cumplidos 65 años de edad. Este requisito será exigible, en todo caso, cuando se acceda a la pensión sin estar en alta o en situación asimilada a la de alta.

Excepciones:

La edad mínima puede ser rebajada o anticipada, sólo para trabajadores en alta o en situación asimilada a la de alta, en determinados supuestos especiales:

- Jubilación anticipada a partir de los 60 años por tener la condición de mutualista.
- Jubilación anticipada a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualista.
- Jubilación parcial.
- Jubilación especial a los 64 años.
- Jubilación del personal del Estatuto Minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, ferroviarios, artistas y profesionales taurinos.
- Jubilación flexible.
- Jubilación de trabajadores minusválidos con un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

36.7.- Coeficientes reductores según edad

En aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad el Gobierno está facultado para rebajar la edad mínima de jubilación siempre y cuando el trabajador afectado acredite en la respectiva profesión o trabajo un mínimo de actividad.

La minoración de la edad de jubilación se efectúa mediante la aplicación de un coeficiente reductor. Éste se multiplica por el período de tiempo efectivamente trabajado en alguna de las categorías y especialidades previstas; el producto resultante se descuenta de la edad de jubilación que hubiera correspondido, dando así la edad a partir de la cual se puede jubilar el trabajador.

Los sectores y actividades que dan lugar a la aplicación de coeficiente reductor son:

- Minería, con coeficientes entre el 0,50 y el 0,05.
- Trabajos aéreos, con coeficientes entre el 0,40 y el 0,30.
- Trabajos ferroviarios, con coeficientes entre el 0,15 y el 0,10.

Si el trabajador afiliado a la Seguridad Social no está en alta o situación asimilada en el momento del hecho causante (día de presentación de la solicitud) deberá tener cumplidos los 65 años.

36.8.- Períodos de cotización al sistema

El período de cotización exigible para causar derecho a la pensión de jubilación es de 15 años de los cuales 2, al menos, deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho, o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar si el acceso a la jubilación se produce desde una situación de alta o de asimilación al alta sin obligación de cotizar.

36.9.- Prestaciones económicas

La cuantía de la pensión de jubilación se determina para cada trabajador aplicando a la base reguladora el porcentaje procedente.

Cuando el trabajador compatibiliza la jubilación con un contrato a tiempo parcial, la cuantía de la pensión se minora en proporción inversa a la reducción de la jornada del pensionista en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable.

El cómputo de las bases de cotización se realiza conforme a las siguientes reglas:

- ✓ Las bases correspondientes a los 24 meses anteriores a aquel en que se produce el hecho causante se computan en su valor nominal. No obstante, en los casos en que el último mes en alta o en situación de asimilación al alta se cotice íntegro, se computará por entero a efectos de determinar la base reguladora de la pensión de jubilación, aun cuando el hecho causante se hubiera producido con anterioridad a la finalización de dicho mes.

No se computan los incrementos de las bases de cotización superiores al incremento medio del convenio o, en su defecto, del habido en el sector; pero sí se computan cuando sean consecuencia de la aplicación estricta de normas contenidas en disposiciones legales o convenios colectivos sobre antigüedad y ascensos reglamentarios de categoría.

- ✓ Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios al Consumo desde los meses a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período de bases no actualizables.

Las posibles lagunas en la cotización se integrarán con la base mínima existente en cada momento.

Para determinar la base reguladora durante el período de actividad en el que no se han efectuado cotizaciones por contingencias comunes, salvo incapacidad temporal, por tratarse un trabajador mayor de 65 años con más de 35 años de cotización efectiva, las bases de cotización no pueden ser superiores al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización

del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida del IPC en el último año indicado.

36.10.- Porcentajes aplicables a la base reguladora

El porcentaje aplicable a la base reguladora para la determinación de la pensión de jubilación está en función de los años de cotización del trabajador.

La escala aplicable establece los porcentajes siguientes:

- Por los primeros 15 años: el 50%
- Por cada año de cotización adicional comprendido entre el 16º y el 25º el 3%
- Por cada año de cotización adicional comprendido entre el 26º y el 35º el 2%
- Por cada año de cotización adicional efectuado a partir de los 65 años de edad y que exceda de los 35 años de cotización el 2%.

36.11.- Porcentajes y años de cotización

Los años de cotización de los que depende el porcentaje aplicable a la base reguladora se obtienen de la siguiente forma:

- ✓ Si sólo se tienen cotizaciones a partir del día 1 de enero de 1967 se toman los días efectivamente cotizados.
- ✓ Si, además, se tienen cotizaciones con anterioridad al 1 de enero de 1967:
 - Se toman los días efectivamente cotizados a partir del 1 de enero de 1960.
 - Al número de días cotizados en dicho período se añaden el número de años y días que correspondan, según la edad que el trabajador tenga cumplida en 1 de enero de 1967 de conformidad con la siguiente escala:

36.11.1.- Cuadro compensatorio por cotización antes del 1 de enero de 1967

Edad en 1 de enero de 1967	Total de años y días asignados	
	Años	Días
65 años	30	318
64 años	30	67
63 años	29	182
62 años	28	296
61 años	28	46
60 años	27	161
59 años	26	275
58 años	26	25
57 años	25	139
56 años	24	254
55 años	24	4
54 años	23	118
53 años	22	233

52 años	21	347
51 años	21	97
50 años	20	212
49 años	19	326
48 años	19	76
47 años	18	191
46 años	17	305
45 años	17	55
44 años	16	160
43 años	15	284
42 años	15	34
41 años	14	148
40 años	13	263
39 años	13	12
38 años	12	127
37 años	11	242
36 años	10	356
35 años	10	106
34 años	9	220
33 años	8	335
32 años	8	85
31 años	7	199
30 años	6	314
29 años	6	64
28 años	5	178
27 años	4	293
26 años	4	42
25 años	3	157
24 años	2	272
23 años	2	21
22 años	1	136
21 años	0	250

Importante: Para diferentes colectivos los porcentajes cambian, caso de ferroviarios, artistas, toreros y otros, en estos casos consultar la legislación específica para estos colectivos en materia de jubilación.

36.12.- Coeficientes reductores en la cuantía de la pensión

Cuando el trabajador no ha alcanzado los 65 años al tiempo de jubilarse, para el cálculo de su pensión se aplica una reducción por cada año o fracción de año que le falte para alcanzar dicha edad.

Los porcentajes de reducción son:

- ✓ Trabajadores de 60 años o más incluidos en alguna mutualidad laboral de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad a 1 de enero de 1967: 8%.

Si esos trabajadores anticipan la jubilación tras el cese en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad y acreditan más de 30 años de cotización, los porcentajes son:

- Con 31, 32, 33 ó 34 años de cotización acreditados: 7,5%
 - Con 35, 36 ó 37 años de cotización acreditados: 7%
 - Con 38 ó 39 años de cotización acreditados: 6,5%
 - Con 40 ó más años de cotización acreditados: 6%
- ✓ Trabajadores de 61 años o más que llevan inscritos como demandantes de empleo más de 6 meses, acreditan una cotización efectiva, sin incluir pagas, no inferior a 30 años y su cese en el trabajo ha sido debido a una causa no imputable a su libre voluntad.

Si esos trabajadores anticipan la jubilación tras el cese en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad y acreditan más de 30 años de cotización, los porcentajes son:

- Con 30 años de cotización acreditados: 8%
- Con 31, 32, 33 ó 34 años de cotización acreditados: 7,5%
- Con 35, 36 ó 37 años de cotización acreditados: 7%
- Con 38 ó 39 años de cotización acreditados: 6,5%
- Con 40 ó más años de cotización acreditados: 6%
-

A la jubilación impuesta por convenio a los 64 años, para la simultánea contratación de otro trabajador, no procede aplicarle coeficiente reductor.

36.13.- Solicitud y cobro de las pensiones

La solicitud de la pensión de jubilación se efectuará ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social y se devengará desde el día siguiente al del hecho causante de la misma siempre que la solicitud sea presentada dentro de los 3 meses anteriores o posteriores a aquél: en otro caso, sólo se devengará con una retroactividad máxima de 3 meses, contados desde la fecha de la solicitud.

El pago de la pensión se efectuará, a elección del beneficiario, de alguna de las siguientes maneras:

- A través de entidades financieras: cajas de ahorro, bancos
- Por medio de graduados sociales
- A través de los administradores de las Residencias de Pensionistas de la Seguridad Social

36.14.- Extinción del derecho a pensión de jubilación

El derecho a la pensión de jubilación se extinguirá:

- Por fallecimiento del pensionista
- Por sanción impuesta como consecuencia de una infracción

36.15.- Prescripción del derecho a pensión y caducidad

El derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación es imprescriptible, sin perjuicio de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los 3 meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

Sin embargo, sí prescribe el derecho a instar la modificación o impugnación de la cuantía de la pensión a los 5 años, plazo general.

El derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

36.16.- Incompatibilidades de la pensión de jubilación

El disfrute de la pensión de jubilación es incompatible con todo trabajo del pensionista que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación de la Seguridad Social. Si el trabajo es a tiempo parcial, la cuantía de la pensión se minorará en proporción inversa a la reducción de la jornada del pensionista en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de un trabajo debe ser comunicada al INSS y produce los siguientes efectos:

- Queda en suspenso el derecho a la pensión
- El empresario que emplea al pensionista debe proceder a su alta y cotización en la Seguridad Social.
- Las nuevas cotizaciones sólo surten efecto para mejorar la pensión anteriormente reconocida si sumados los nuevos períodos de cotización con los que se computaron para determinar dicha pensión dieran lugar a la aplicación de porcentajes más elevados.

Con otras pensiones

La pensión de jubilación es incompatible con:

- La pensión de vejez o de invalidez SOVI
- La pensión por incapacidad permanente
- La prestación económica por invalidez provisional
- La prestación por desempleo

La pensión de jubilación es compatible con:

- La pensión de viudedad
- La pensión de jubilación en otro régimen de la Seguridad Social, siempre y cuando las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, durante 15 años, al menos.

36.17.- Jubilación anticipada a los 64 años

La edad mínima de 65 años que con carácter general se exige en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación se rebaja a los 64 años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores.

En los supuestos en que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores a la edad mínima de 65 años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de 64 años, siempre que tenga lugar la jubilación de los trabajadores afectados.

Pueden solicitar la jubilación a partir de la edad de 64 años los trabajadores que pertenezcan a una empresa que esté obligada a sustituirlos por otros trabajadores, en virtud de acuerdo con los propios trabajadores afectados.

La solicitud podrá presentarse con una antelación de 6 meses a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese en el trabajo, debiendo acompañar a la misma certificación de la empresa acreditativa del compromiso de sustitución.

En todo caso, el nacimiento del derecho a la pensión de jubilación requerirá el cese efectivo en el trabajo y la simultánea contratación del nuevo trabajador.

36.18.- Periodo de computo para la jubilación y los días “GRATUITOS”

Ya hemos indicado, que para tener derecho a la pensión por jubilación, se precisan acreditar un periodo de cotización a la Seguridad Social de 15 años de los cuales, al menos 2 de ellos, deben estar comprendidos entre los 15 años inmediatamente anteriores al momento de generarse el derecho a esta pensión.

A efectos de determinar el periodo de carencia, **además** de los cuatro cotizados normalmente por el trabajador, a este periodo de carencia **se le añadirán** los llamados “días cuota o días gratuitos”, los cuales consisten en los días cotizados por pagas extraordinarias durante los años en actividad laboral.

36.19.- Trabajo a tiempo parcial y jubilación

La regulación de la pensión de jubilación derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se rige por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y por unas reglas específicas.

Para acreditar el período de cotización necesario para causar derecho a la prestación, se computan exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se divide por 5, equivalente diarios del cómputo de 1.782 horas anuales.

Para causar derecho a la pensión, al número de días teóricos de cotización obtenidos se le aplica el coeficiente multiplicador de 1,5 resultando de ello el número

de días que se consideren acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso puede computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

La base reguladora de la prestación de jubilación se calcula conforme a la regla general.

A efecto de la pensión, la integración de los períodos durante los que no ha habido obligación de cotizar se lleva a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término.

El tiempo de cotización que resulte acreditado como resultado de multiplicar el número de días teóricos de cotización por el coeficiente 1,5 se computa para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computa como un año completo.

36.20.- Jubilación parcial

36.20.1.- Condiciones

- 1.- Tener como mínimo 60 años
- 2.- Haber cotizado un mínimo de 15 años a la Seguridad Social
- 3.- Estar contratado a jornada completa

36.20.2.- Jornada (reducción)

Se podrá reducir la jornada de trabajo entre “un mínimo de 25% y máximo del 85%”. El porcentaje de reducción de jornada podrá incrementarse por períodos anuales, a petición del trabajador jubilado parcial, siempre que la jornada de trabajo dejada vacante se mantenga cubierta por el trabajador relevista.

36.20.3.- Sustitución

- ✓ La empresa viene obligada a contratar, mediante el correspondiente contrato de relevo a tiempo parcial a un trabajador en situación de desempleo que deberá cubrir como mínimo la jornada de trabajo sustituida, calculada en relación con la jornada de Convenio.
- ✓ El puesto de trabajo del sustituto será de la misma categoría o similar.
- ✓ La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
- ✓ En el caso de que el trabajador tenga 65 ó más años no existe la necesidad de realizar la celebración simultánea de un contrato de relevo.

36.20.4.- Prestación por jubilación

- ✓ El trabajador que acceda a esta modalidad de jubilación percibirá una pensión de jubilación equivalente al porcentaje de horas reducidas.
- ✓ Se calculará sobre la base reguladora de la pensión de jubilación que le corresponde en ese momento.
- ✓ No se le aplicará ninguna reducción por edad.
- ✓ Seguirá cotizando a la Seguridad Social en la proporción correspondiente a la jornada de trabajo restante. En el caso de tener 65 años y 35 cotizados los empresarios y trabajadores estarán exentos de cotizar a la seguridad social por contingencias comunes.

36.20.5- Jubilación definitiva

En el momento de la jubilación definitiva el cálculo de la base reguladora se efectuará como si su BASE DE COTIZACIÓN durante el período de jubilación parcial hubiera sido del 100% de esta base.

36.20.6.- Pensión de Orfandad y trabajo temporal

El actual régimen la incompatibilidades de la pensión de Orfandad, depende de los casos, de forma que:

- Si el pensionista es menor de 18 años (o mayor incapacitado) la pensión de orfandad es compatible con cualquier renta del trabajo.
- Si el pensionista es mayor de 18 años, la pensión de orfandad es compatible con la realización de un trabajo por cuenta propia o ajena siempre que los ingresos que se obtengan por el trabajo no superen el 75% del SMI de cada momento.
- Si el pensionista con su trabajo supera el 75% del SMI la Seguridad Social le suspenderá la pensión de orfandad por el tiempo que estuviera realizando tan trabajo, recuperando éste, una vez finalizado el trabajo y dejando de percibir la cuantía superior al 75% del SMI.

36.21.- Pensión por viudedad

Las personas integradas en el Régimen General de Seguridad Social, afiliadas y en alta o en situación asimilada a la de alta, que reúnan el período mínimo de cotización exigido:

- *Si el fallecimiento es debido a enfermedad común:*
500 días dentro de un período ininterrumpido de 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si el causante se encontrase en situación de alta o asimilada sin obligación de cotizar.

En el caso de los trabajadores con contratos a tiempo parcial, de relevo y fijo-discontinuo, para acreditar los períodos de cotización, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

- El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1826 horas anuales.
 - El período de 5 años, dentro del que han de estar comprendidos los 500 días, se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual en la actividad correspondiente.
 - La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.
 - *Si el fallecimiento es debido a accidente, sea o no de trabajo, o a enfermedad profesional no se exige período previo de cotización.*
 - Tampoco se exige ningún período previo de cotización para el auxilio por defunción.
- Las personas que, en la fecha del fallecimiento, "no se encuentren" en alta o en situación asimilada a la de alta, causarán derecho a pensión siempre que reúnan un período mínimo de cotización de 15 años. En ningún caso, se tendrá derecho al cobro de cantidades correspondientes a ejercicios anteriores a 1-1-99.
 - Los perceptores del subsidio por recuperación.
 - Los pensionistas de jubilación en su modalidad contributiva.
 - Los pensionistas de incapacidad permanente. Se consideran muertos por accidente de trabajo o enfermedad profesional quienes tengan reconocida por tales contingencias una incapacidad permanente absoluta o la condición de gran inválido.
 - Los trabajadores que hubieran cesado en su trabajo con derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva y falleciesen sin haberla solicitado.
 - Los trabajadores desaparecidos con ocasión de un accidente, sea o no laboral, en circunstancias que hagan presumible su muerte, y de los que no se hayan tenido noticias durante los 90 días naturales siguientes al del accidente. En este caso, no se causa nunca derecho al auxilio por defunción.
 - Los trabajadores con derecho a pensión por incapacidad permanente total que optaron por la indemnización especial a tanto alzado a favor de los menores de 60 años.

Beneficiarios

- El cónyuge sobreviviente.
- Los separados y divorciados que no hubieran contraído nuevas nupcias, con independencia de las causas que hubieran determinado la separación o el divorcio. La cuantía de la pensión será proporcional al tiempo vivido en matrimonio con el fallecido.
- El superviviente cuyo matrimonio fuese declarado nulo, respecto del cual no cupiera la apreciación de mala fe, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias. La cuantía de la pensión será proporcional al tiempo vivido en matrimonio con el fallecido.

Porcentaje

- El 52% de la base reguladora, con carácter general.
- El 70% de la base reguladora correspondiente siempre que, durante todo el período de percepción de la pensión, se cumplan los siguientes requisitos:
 1. *Que el pensionista tenga cargas familiares.* Se entiende que existen cargas familiares cuando:
 - Conviva con hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, o menores acogidos. A estos efectos, se considera que existe incapacidad cuando acredite una minusvalía igual o superior al 33%.
 - Los rendimientos de la unidad familiar, incluido el propio pensionista, divididos entre el número de miembros que la componen, no superen, en cómputo anual, el 75% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.
 2. *Que la pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos,* entendiéndose que se cumple este requisito cuando el importe anual de la pensión sea superior al 50% del total de los ingresos del pensionista.
 3. *Que los rendimientos anuales del pensionista por todos los conceptos no superen* la cuantía resultante de sumar al límite que, en cada ejercicio económico, esté previsto para el reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas, el importe anual que, en cada ejercicio económico, corresponda a la pensión mínima de viudedad en función de la edad del pensionista. A partir de 1-1-2007, *el límite de ingresos* es de:

- Con 65 o más años: $6.495,29 + 6.905,08 = 13.400,37$ euros.
- Con menos de 65 años: $6.495,29 + 6.433,98 = 12.929,27$ euros.

La pensión de viudedad, en cómputo anual, más los rendimientos anuales del pensionista, no pueden exceder el límite de ingresos del párrafo anterior. En caso contrario, se reducirá la cuantía de la pensión de viudedad a fin de no superar dicho límite.

Los tres requisitos exigidos deben concurrir simultáneamente. La pérdida de uno de ellos motivará la aplicación del porcentaje del 52% con efectos desde el día 1 del mes siguiente a aquél en que deje de concurrir dicho requisito.

- *En caso de separación judicial, divorcio o nulidad*, la cuantía será proporcional al tiempo vivido en matrimonio con el fallecido.

Base reguladora

Se calcula de forma diferente, dependiendo de la situación en que se encuentre el causante (trabajador en activo o pensionista) y de la causa del fallecimiento (contingencia común o contingencia profesional).

Fallecimiento de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente:

La base reguladora será la misma que sirvió para determinar la pensión de jubilación o incapacidad permanente del fallecido, a la que se aplicará el porcentaje que, en su caso, corresponda. El resultado se incrementa con el importe de las revalorizaciones que, para las pensiones de viudedad, hayan tenido lugar desde la fecha en que se causó la pensión originaria.

Si el fallecido se hallaba en situación de jubilación parcial, serán tenidas en cuenta las bases de cotización correspondientes al período trabajado a tiempo parcial, incrementadas hasta el 100% de la cuantía que le hubiera correspondido de haber trabajado a "tiempo completo" durante dicho período.

Fallecimiento de trabajadores en activo:

- *Fallecimiento debido a contingencias comunes:*

La base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de 24 meses. Dicho período será elegido por los beneficiarios dentro de los 15 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante (fallecimiento) de la pensión.

- *Fallecimiento de trabajador, en situación de alta o asimilada, debido a accidente no laboral:*

Si el trabajador no hubiese completado un período ininterrumpido de 24 meses de cotización en los 15 años anteriores al fallecimiento, la base reguladora será la más beneficiosa de entre las dos siguientes:

- La prevista en el punto anterior.
- La que resulte de dividir por 28 la suma de las bases mínimas de cotización vigentes en los 24 meses inmediatamente anteriores al fallecimiento, tomadas éstas en la cuantía correspondiente a la jornada laboral contratada en último término por el fallecido.

- *Pluriactividad:*

Cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes y no se cause derecho a pensión en uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último, en régimen de pluriactividad, podrán ser acumuladas a las del régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para determinar la base reguladora, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

- *En los supuestos de exoneración de cuotas de Seguridad Social:*

Por los períodos de actividad en los que no se hayan efectuado cotizaciones por contingencia comunes, respecto de aquellos trabajadores con contrato indefinido y 65 o más años de edad que acrediten 35 o más años de cotización efectiva, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Se tomarán las bases por las que hubiera venido cotizando el interesado, salvo que sean superiores al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior, en el porcentaje de variación media conocida del Índice de precios al consumo (IPC) en el último año indicado, más dos puntos porcentuales.
2. Si las bases de cotización declaradas fuesen superiores al promedio de las del año anterior, incrementadas según lo dispuesto en la regla 1, se tomará como base de cotización dicha cuantía.
3. A efectos del cálculo del promedio citado en la regla 1, se tomarán las bases de cotización correspondientes a la actividad y empresa por la que esté exonerado de cotización y por jornada equiparable a la que se esté realizando.
4. Si no existieran bases de cotización en todas las mensualidades del año natural anterior, se tomará el promedio de las bases de cotización que existan, dividido por el número de meses al que las mismas correspondan.
5. De no existir bases de cotización por la actividad que se encuentra sujeta a la exoneración de cuotas, se tomarán las bases de cotización que tenga el interesado por trabajos por cuenta ajena realizados durante el año anterior al comienzo de dicha exoneración, en jornada equiparable a la que se encuentre exenta de cotización.
6. De no existir bases de cotización en el año anterior, se tomarán las bases de cotización del primer año en que existan, calculando el promedio citado en la regla 1 y aplicando las reglas citadas en los

apartados anteriores. Dicho promedio se incrementará en el porcentaje de variación media del año o años naturales anteriores hasta llegar al año correspondiente al del período de exoneración de cuotas.

- *Fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional:* será el cociente de dividir por 12 los sumandos siguientes:
 - Sueldo y antigüedad diarios del trabajador en la fecha del accidente o de la baja por enfermedad multiplicado por 365 días.

En los supuestos de *contratos a tiempo parcial y de relevo*, en que el trabajador no preste servicios todos los días o, prestándolos, su jornada de trabajo sea irregular o variable, el salario diario será el que resulte de dividir entre 7 ó 30 el semanal o mensual pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretadas en el contrato para cada uno de esos períodos.

En los supuestos de contratos fijos-discontinuos, el salario diario será el que resulte de dividir entre el número de días naturales de campaña transcurridos hasta la fecha del hecho causante, los salarios percibidos por el trabajador en el mismo período.

- Pagas extraordinarias, beneficios o participación, por su importe total en el año anterior al accidente o a la baja por enfermedad.
- El cociente de dividir los pluses, retribuciones complementarias y horas extraordinarias percibidas en el año anterior al accidente, por el número de días efectivamente trabajados en dicho período. El resultado se multiplicará por 273, salvo que el número de días laborales efectivos en la actividad de que se trate sea menor, en cuyo caso, se aplicará el multiplicador que corresponda.

En los supuestos de *contratos a tiempo parcial, de relevo y fijos-discontinuos*, la suma de los complementos salariales percibidos por el interesado en el año anterior al del hecho causante se dividirá entre el número de horas efectivamente trabajadas en ese período. El resultado así obtenido se multiplicará por la cifra que resulte de aplicar a 1826 el coeficiente de proporcionalidad existente entre la jornada habitual de la actividad de que se trate y la que se recoja en el contrato.

- La pensión se abona a los beneficiarios mensualmente, con dos pagas extraordinarias al año, que se hacen efectivas con las mensualidades de junio y noviembre, salvo en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, en que están prorrateadas dentro de las doce mensualidades ordinarias.

- La pensión, incluido el importe de la pensión mínima, se revaloriza al comienzo de cada año, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo previsto para dicho año.

- Se garantizan cuantía mínima mensuales, según la edad y las cargas familiares del beneficiario:
 - Titular con 65 años.
 - Titular con edad entre 60 y 64 años.
 - Titular menor de 60 años con cargas familiares.
 - Titular menor de 60 años sin cargas familiares.

- La pensión está sujeta a tributación en los términos establecidos en las normas reguladoras del Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) y sometida, en su caso, al sistema general de retenciones a cuenta del impuesto, con la siguiente excepción: estará exenta si deriva de actos de terrorismo.

-Compatibilidades e incompatibilidades

- La pensión de viudedad es *compatible* con cualquier renta de trabajo del beneficiario y con la pensión de jubilación o incapacidad permanente a que el mismo tuviera derecho.

- A partir de 1-1-04, la pensión de viudedad, cuando el causante no se encontrase en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del fallecimiento, será *incompatible* con el reconocimiento de otra pensión de viudedad en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante 15 años.

- En los casos en que se haya mantenido el percibo de la pensión de viudedad, aunque se haya contraído nuevo matrimonio, por cumplir los requisitos exigidos, la nueva pensión de viudedad que pudiese generarse como consecuencia del fallecimiento del nuevo cónyuge será *incompatible* con la pensión o pensiones de viudedad que venía percibiendo, debiendo optar por una de ellas.

Extinción

- Por contraer nuevo matrimonio. No obstante, se podrá mantener el percibo de la pensión de viudedad, aunque el pensionista contraiga nuevo matrimonio, siempre que se acrediten los siguientes requisitos:
 - Ser mayor de 61 años o menor y tener reconocida también una pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez o acreditar una minusvalía en grado superior al 65%.
 - La pensión de viudedad debe constituir la principal o única fuente de ingresos del pensionista. Se entiende que constituye la principal fuente de ingresos, cuando el importe de la misma represente, como mínimo, el 75% del total de ingresos de aquél, en cómputo anual.
 - Tener el matrimonio unos ingresos anuales, de cualquier naturaleza e incluida la pensión de viudedad, que no superen dos veces el importe, en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.
- Por declaración, en sentencia firme, de culpabilidad en la muerte del causante.
- Por fallecimiento.
- Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.
- Por condena, en sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la ofendida fuera su cónyuge o excónyuge, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos.

37- INMIGRACIÓN Y TRABAJO

37.1.- Concepto

Se trata de contemplar las posibilidades que tienen los inmigrantes para incorporarse al mundo laboral en nuestro país, ello a partir de las autorizaciones y permisos necesarios, así como de sus derechos una vez incorporados a un puesto de trabajo.

37.2.- Base Legislativa

- ✓ Resolución de 11 de julio de 1996 (BOE 9/8/96). Instrucciones sobre Inscripciones de inmigrantes en las oficinas del INEM
- ✓ Resolución de 20 de febrero de 1998 (BOE 4/3/98). Aplicación, altas y bajas y autorizaciones de inmigrantes en la Seguridad Social.
- ✓ Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre (BOE 23/12/00). Reforma de la Ley Orgánica 4/00 de 11 de enero.

37.3.- Autorización para ejercer un trabajo

Los extranjeros mayores de dieciséis años que deseen ejercer en España cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia o ajena, habrán de obtener la correspondiente autorización administrativa para trabajar. **Ningún empleador o empresario podrá contratar a un extranjero que no esté autorizado a trabajar en España**, salvo que haya sido exceptuado de la obligación de proveerse del permiso de trabajo.

La autorización para trabajar se acreditará con el correspondiente permiso de trabajo, autorización administrativa o mediante los documentos que específicamente se determinen. Así mismo, la Dirección General de Ordenación de las Migraciones podrá conceder validez de permiso de trabajo a aquellos documentos oficiales o privados que reúnan las condiciones que igualmente determinen.

Puede denegarse la tarjeta de residencia por motivos de orden público, enfermedades infecciosas o parasitarias contagiosas y drogadicción cuando se ponga en peligro el orden y la seguridad pública.

37.4.- Permiso de trabajo por cuenta ajena

Para la concesión inicial de los permisos de trabajo por cuenta ajena se tendrá en cuenta la insuficiencia de trabajadores en el territorio nacional capacitados para desempeñar el puesto de trabajo solicitados por las empresas y que la gestión de la oferta de empleo presentada necesariamente, ante el servicio público de empleo haya concluido con resultado negativo. Se considerará el régimen de reciprocidad existente en el país de origen.

Los supuestos específicos para la concesión de permiso de trabajo en los que no se considerará la situación nacional de empleo son los siguientes:

- ✓ Ser cónyuge o hijo de extranjero residente en España con permiso de trabajo renovado.
- ✓ Ser titular o hijo es extranjero residente en España con permiso de trabajo renovado.
- ✓ Ser titular de una autorización previa de trabajo cuya renovación se pretenda.
- ✓ Refugiados y apátridas en determinadas condiciones.
- ✓ Tener a su cargo ascendientes o descendientes españoles.
- ✓ Haber nacido y ser residente en España.
- ✓ Ser hijo o nieto de español de origen
- ✓ Menores extranjeros tutelados, en edad laboral.
- ✓ Trabajadores designados para cubrir puestos de confianza (alta dirección)
- ✓ Trabajadores necesarios para montaje o reparación de equipos importados.
- ✓ Los extranjeros titulares de un permiso de residencia temporal y no lo hubieran podido renovar, habiendo permanecido de forma continuada en territorio español sin permiso de residencia durante los dos años anteriores, y los que acrediten una permanencia continuada sin permiso de residencia en territorio español durante un período mínimo de cinco años.

37.5.- Solicitud del primer trabajo

El permiso de trabajo inicial para los inmigrantes puede ser solicitado:

- ✓ Por el empresario que lo vaya a contratar laboralmente o persona legal que le represente.
- ✓ Por el propio trabajador inmigrante cuando sea para desarrollar una actividad por cuenta propia.

37.6.- Documentación para proceder al contrato laboral

Además del modelo oficial de solicitud de trabajo, el inmigrante tendrá que aportar obligatoriamente los siguientes documentos.

- ✓ Fotocopia del pasaporte, cédula de inscripción o documento de viaje, en vigor. En el supuesto de que estén caducados deberá aportarse copia de los mismos y de la solicitud de renovación.
- ✓ Tres fotografías recientes en color, en fondo blanco, tamaño carné.

- ✓ La titulación o acreditación de que se posee la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión, cuando proceda.
- ✓ Aquellos documentos que acrediten que el solicitante está incluido en alguno de los supuestos en los que no considera la situación nacional de empleo, en su caso.

Cuando se trate de una solicitud para ejercer una actividad por cuenta propia, además de la anterior documentación deberá aportar la siguiente:

- ✓ Proyecto del establecimiento o actividad que se realizará con indicación de la inversión prevista, su rentabilidad y puestos de trabajo de nueva creación (salvo que se aporte junto con la solicitud de visado).
- ✓ Acreditación de que se han solicitado las autorizaciones o licencias exigidas para la instalación, apertura o funcionamiento de la actividad proyectada o para el ejercicio profesional. Antes de la entrega del permiso deberá acreditarse que se dispone de las autorizaciones o licencias exigidas.

37.7.- Dónde y cómo presentar las solicitudes de trabajo

- ✓ Cuando la persona legitimada para solicitar el permiso se encuentre en territorio español, la solicitud puede presentarse:
 - En las Oficinas de registro de las correspondientes Delegaciones y Subdelegaciones de Gobierno.
 - En las Oficinas de Extranjeros.
 - En la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, en su caso.
 - En los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- ✓ Cuando la persona legitimada se encuentre en territorio extranjero la solicitud podrá presentarse ante la Misión Diplomática u Oficina Consular en cuya demarcación resida.
- ✓ Las solicitudes habrán de presentarse antes de iniciarse la actividad laboral, profesional o prestación de servicios pretendida por el solicitante, sin que el ejercicio de dicha actividad pueda iniciarse hasta la notificación de la concesión del permiso correspondiente.
- ✓ Una vez presentada la solicitud se expedirá copia, como recibo, donde constará la solicitud formulada, la fecha y el lugar de la prestación.

37.8.- Tipos de permisos de trabajo inicial

El permiso inicial de trabajo en España en la modalidad de trabajo por cuenta ajena será el tipo B (inicial) que podrá limitarse a un sector o actividad y ámbito geográfico concreto. Su validez será de un año.

En la modalidad de trabajo por cuenta propia el tipo de permiso será D (inicial). Este tipo de permiso podrá limitarse para el ejercicio de una actividad concreta y para un ámbito geográfico determinado. Su validez será de un año.

37.9.- Tramitación de solicitudes

Recibida la solicitud en el registro del órgano competente para tramitarla se procederá a identificar y sellar la oferta de empleo, devolviendo al solicitante la comunicación de inicio del procedimiento y dos copias de la oferta, una de las cuales deberá adjuntarse a la solicitud de visado. El plazo de eficacia administrativa de la oferta de empleo, a efectos de la solicitud de visado, es de tres meses, a contar desde la fecha de dicha identificación.

Si la solicitud se hubiera presentado en una Misión Diplomática u Oficina Consular española, dicha dependencia, a través del Ministerio de Asuntos Exteriores, remitirá aquélla junto con su informe y la documentación correspondiente al órgano administrativo competente, quién procederá a su tramitación.

El órgano encargado de instruir el procedimiento pedirá informe a la autoridad gubernativa competente sobre si existen razones que impidan la concesión de la residencia y no resolverá hasta tener constancia de que la solicitud de visado ha sido presentada en forma en la Misión Diplomática u Oficina Consular correspondiente, salvo si concurriera alguna de las causas de denegación del permiso de trabajo.

37.10.- Trabajo irregular de los extranjeros y validez del contrato de trabajo

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña por medio de la Sentencia de 14 de Mayo de 2002, reconoce que constituye despido improcedente la pretendida extinción laboral por parte del empresario a trabajadores extranjeros que desarrollan un trabajo irregular. Así mismo, la sentencia, contempla que los trabajadores extranjeros que carezcan de permiso de trabajo, no podrán optar por la readmisión, si los que tengan permiso de trabajo aunque sus relaciones de trabajo sean irregulares.

37.11.- Trabajadores de la Unión Europea

Los trabajadores nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, así como sus familiares mencionados, tienen derecho a entrar, salir, circular y permanecer en territorio español, previo cumplimiento de las formalidades que se prevén en el RD/766/1992, así como a acceder a cualquier actividad por cuenta propia o ajena en igualdad con los nacionales españoles – exceptuando los puestos en la Administración Pública cuyo desempeño comporte ejercicio de funciones de soberanía (art. 4 RD 766/1992, de 26 de junio, RD 543/2001 de 18 de mayo).

La caducidad del Pasaporte o del Documento Nacional de Identidad durante la permanencia en territorio español no puede ser utilizada como causa de expulsión del ciudadano de la Unión Europea.

Para realizar trabajos por cuenta ajena por un período de tiempo inferior a tres meses no se necesita ningún permiso ni tarjeta especial: basta con tener Pasaporte o Documento Nacional de Identidad.

Es necesaria la tarjeta temporal de residencia para llevar a cabo trabajos que duren más de tres meses y menos de un año.

La tarjeta de residencia de nacional de un estado miembro de la Unión Europea será necesaria cuando el trabajo por cuenta ajena que vaya a prestarse dure más de un año.

La tarjeta de residencia de nacional de un estado miembro de la Unión Europea tendrá una duración de cinco años.

Las solicitudes de tarjetas cuando sean necesarias deberán tramitarse ante la oficina de extranjeros de la provincia o ante la Comisaría Provincial de Policía.

Mientras se solicita la tarjeta de residencia en España los trabajadores de la Unión Europea pueden prestar sus servicios sin ningún problema.

38.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

38.1.- Concepto

La Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores se ha convertido en una de las materias de acción sindical más importantes en la mayoría de los centros de trabajo, una vez su negativa incidencia.

38.2.- Base Legislativa

En España, la legislación en materia de Seguridad y Salud es bien abundante. De entre toda ella el Delegado debe tener presente para su estudio y consultas habituales, la siguiente:

- ✓ Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE de 10/11/1985). Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (BOE de 24/4/1997). Reglamento de los Servicios de Prevención.
- ✓ Constitución Española, (artículo 40.2)
- ✓ Directiva 89/391/CEE. Aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores.
- ✓ Las Directivas 32/85/CEE – 94/33/CEE – 91/383/CEE
- ✓ Acta Única Europea (Artículo 118.A)
- ✓ Ley 8/87, de 12 de junio (BOE de 17/6/1987). Reguladora de los órganos de representación de los funcionarios públicos. Determinación de las condiciones de trabajo y participación.
- ✓ Pacto para el Personal Estatutario de la F.P. , de 20/12/1996.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24/3/1995 (BOE de 29/3/1995). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

38.3.- Competencias de los Delegados de Prevención

En lo referente a las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, las competencias de control de los representantes de los trabajadores se recogen en los artículos 64.1.º b) y 19 E.T. para el personal laboral, en el art. 9.7 Ley 9/87 para los funcionarios y en el Pacto de 20-1-296 para el personal estatutario. Y se regula más detalladamente (art. 19.5 ET) su competencia de denuncia ante el empresario y el órgano administrativo competente.

Estas competencias se refuerzan con la atribución a los representantes de los trabajadores de otras competencias de decisión, como son:

➤ La facultad de acordar directamente, por mayoría de sus miembros, la paralización de las actividades en caso de riesgo de accidente inminente cuando el empresario no adopte o permita adoptar las medidas de protección necesarias (art. 21.3 L.P.R.L.).

➤ Sobre competencias de control y denuncia, el art. 40 L.R.P.L., atribuye a los representantes de los trabajadores la capacidad de denuncia de infracciones ante la Inspección de Trabajo, así como poder acompañar al Inspector en su visita al centro de trabajo si estuviera ausente el delegado o delegados de prevención.

El art. 36.1 L.P.R.L. regula las competencias específicas de los delegados de prevención:

- a) Competencias de colaboración: colaborar con la dirección de la empresa (con Administración, en el caso de los funcionarios y con los órganos de dirección de Atención Primaria y Atención Especializada, en el caso del personal estatutario) en la mejora de la acción preventiva. Esta colaboración se desarrollará respecto de la gerencia y de todos los demás niveles jerárquicos.
- b) Competencias de promoción: promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) .Competencias de consulta: ser consultados por el empresario (por los órganos de dirección de Atención Primaria y Atención Especializada, para el personal facultativo
- d) Competencias de control: ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- e) Cuando no exista comité de seguridad y salud, asumen las funciones de éste.
- f) Para el personal estatutario, además, cualquier otra competencias que les sea encomendada por parte de la Comisión Central de Salud Laboral.

38.4.- Facultades de los Delegados de Prevención

38.4.1.- Facultades de actuación

El artículo 36.2 de la L.P.R.L. otorga una serie de facultades a los Delegados de Prevención con el fin de desarrollar su labor representativa con más eficacia. Entre otras facultades, destacar las siguientes:

- ✓ Acompañar a los técnicos de prevención en las evaluaciones preventivas del medio ambiente de trabajo.

- ✓ Acompañar a los inspectores de trabajo en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como formularles las observaciones que estimen oportunas.
- ✓ Visitar los lugares de trabajo a fin de vigilar y controlar las condiciones de trabajo y detectar la existencia de riesgos laborales, pudiendo, para ello, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada de trabajo con los trabajadores de manera que se altere el normal desarrollo del proceso productivo (de la actividad asistencial, para los estatutarios)

38.4.2 Facultades de información

- ✓ Tener acceso a los datos sobre reconocimientos médicos y vigilancia de la salud, con las limitaciones del art. 22.4 L.P.R.L. Observando confidencialidad.
- ✓ Acceso a la documentación sobre evaluación de riesgos, medidas de prevención y resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
- ✓ Ser informados por el empresario (por los órganos de dirección de Atención Primaria y Atención Especializada, para el personal estatutario) sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), una vez que aquél hubiera tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su horario y jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer sus circunstancias.
- ✓ Recibir del empresario (de los órganos de dirección de Atención Primaria y Atención Especializada, para el personal estatutario) cualquier clase de información que proceda de las personas u órganos encargados de la protección y prevención en la empresa (o en los referidos niveles asistenciales, para el personal estatutario), así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de la colaboración con la Inspección de Trabajo.

38.4.3.- Facultades de propuesta

- ✓ Recabar del empresario (de los órganos de dirección de Atención Primaria y Atención Especializada, para el personal estatutario) la adopción de medidas preventivas y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Para ello pueden efectuar propuestas al empresario (o a los referidos órganos, para el personal estatutario), así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

La negativa del empresario a adoptar esas medidas debe ser motivada.

Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades, en caso de riesgo grave e inminente.

Y en caso de no resultar posible reunir al órganos de representación de los trabajadores con la urgencia requerida, podrán los delegados de prevención, por decisión mayoritaria, adoptar el acuerdo de paralización de la actividad de los trabajadores afectados por el riesgo.

38.5.- Garantías de los Delegados de Prevención

Según el art. 37 L.P.R.L., como representantes de los trabajadores que son, tienen las mismas garantías que los miembros del comité de empresa o junta de personal (art. 68 E.T., para el personal laboral, art. 11 Ley 9/1987 para funcionarios y Pacto de 20-12-96 para el personal estatutario).

Además tienen las siguientes:

a) El empresario debe proporcionarles los medios necesarios y la formación que precisen para realizar sus funciones. Debe ser facilitada directamente por el empresario o mediante concierto con organismos o entidades especializadas, y debe adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo y su coste no podrá recaer sobre los delegados de prevención..

Antes de su puesta en marcha, el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva que debe realizar el empresario ha de ser consultado con los representantes de los trabajadores (art. 33 e) L.P.R.L. y art. 9.2 b) Ley 9/87).

b) El tiempo que dediquen a sus funciones de prevención se considera incluido dentro del crédito horario establecido en la legislación (art. 68.e E.T., para el personal laboral y arts. 11 d) Ley 9/87 para el ejercicio de sus funciones de representación. No obstante, hay una serie de supuestos que se consideran “tiempo de trabajo efectivo”, es decir, suponen un suplemento del crédito horario sindical, como es el tiempo invertido en:

- Las reuniones del comité de seguridad y salud
- Las reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- Visitar los centros de trabajo acompañando a los técnicos de prevención o a los inspectores de trabajo.
- Formación

38.6.- De la información a los Delegados

Según la legislación laboral, son distintos los sujetos que deben ser destinatarios de información en materia de prevención de riesgos laborales:

1. Las L.P.R.L., en su art. 35, regula una representación de los trabajadores especializada en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Son los delegados de prevención.

El empresario debe facilitar a los delegados de prevención la información relativa a:

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto en general como en cada puesto en concreto (art. 18.1 a) L.P.R.L.).
- Las medidas y actividades de prevención y protección adoptadas en relación con estos riesgos (art. 18.1. b) L.P.R.L.).
- Las medidas que la empresa haya adoptado para hacer frente a las situaciones de emergencia (art. 18.1.c) L.P.R.L.).

2. Según el art. 64.1.8º E.T., y el art. 9.5 Ley 9/87, los representantes de los trabajadores (delegados de personal o miembros de comité de empresa o de junta de personal, aunque no sean delegados de prevención) deben conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. La misma información deberá suministrarse a los delegados sindicales (art. 10.3.1 L.O.L.S.)

38.7.- Consultas a los Delegados

De conformidad con lo dispuesto en el art. 33 L.P.R.L., en relación al 18 de la misma Ley (y en el Pacto de 20-12-97), el empresario (o los órganos de dirección de Atención Primaria y Atención Especializada, para el personal estatutario) deberá consultar a los delegados de prevención, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- ✓ La planificación y organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores, derivadas de la elección de equipos, condiciones de trabajo y factores ambientales.
- ✓ La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales, designación de los trabajadores encargados de estas actividades o servicio de prevención externo que se contrata.
- ✓ La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- ✓ Los procedimientos relacionados con la forma de documentar las materias a que se refiere el art. 23 L.P.R.L (evaluación de riesgos, plan y medidas de prevención y protección, controles de salud y relación de accidentes laborales y enfermedades profesionales que causen una incapacidad laboral superior a un día de trabajo).

- ✓ El proyecto y la organización de la formación preventiva de los trabajadores, técnicos y delegados de prevención en materia de prevención de riesgos.
- ✓ Cualquier otra medida que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

Además, según lo dispuesto en el art. 22.1 L.P.R.L., deben emitir informe previo a la determinación de aquellos puestos en los que deben con carácter obligatorio reconocimientos médicos.

Los informes que deban emitir los delegados de prevención acerca de estas materias, deberán elaborarlos en el plazo de 15 días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes (art. 36.3 L.P.R.L.).

El empresario (o los órganos de dirección del personal funcional o estatutario) tienen la obligación de consultar, pero el resultado de la consulta no le es vinculante. Por otra parte, si transcurren los 15 días sin que se hayan emitido dichos informes, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

Los representantes del personal (delegados de personal o miembros de comités de empresa, aunque no sean delegados de prevención) deberán emitir informe con carácter previo a la toma por parte del empresario u órgano administrativo o de dirección de decisiones en relación a las siguientes materias:

- Los representantes del personal laboral deberán emitir informe previo sobre: reducción de jornada, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo o estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo (art. 64.1.4º E.T.), en lo que pueda afectar a la seguridad o salud de los trabajadores.
- Por su parte, los representantes de funcionarios o personal estatutario, deberán también emitir informe previo, a solicitud de la Administración Pública, sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo (art. 9.2 c) Ley 9/87).

38.8.- Pluriempleo y Accidente de Trabajo

En casos de que un trabajador este pluriempleo en dos o más empresas y sufra un accidente de trabajo en una de ellas, en Sentencia del Tribunal Supremo conoce, que en tal caso, el accidente sufrido por el trabajador debe ser considerado como tal en el resto de las empresas a las que esta vinculado laboralmente el trabajador, con iguales consecuencias para todas ellas.

- **El empresario tiene la obligación legal de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores.**
- **Los delegados de Prevención tiene las mismas garantías sindicales que los representantes legales de los trabajadores.**

38.9.- Normativa en materia de Seguridad y Salud Laboral

Nacional (más importante de carácter general)

- 3 Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 3 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Prevención.
- 3 Real Decreto 485/1997 de 14 de abril. Disposiciones mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 3 Real Decreto 486/1997, de 14 de abril. Establece las disposiciones mínimas en los lugares de trabajo.
- 3 Real Decreto 488/1997, de 14 de abril. Disposiciones mínimas de seguridad en el trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- 3 Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo. Protección de los trabajadores relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- 3 Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo. Protección de los trabajadores relacionados con la exposición de agentes cancerígenos durante el trabajo.
- 3 Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo. Disposiciones mínimas de seguridad y utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- 3 Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio. Disposiciones mínimas de seguridad y utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- 3 Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre. Establece las disposiciones para la salud en las obras.
- 3 Real Decreto 374/2001, de 6 de abril. Protección de la salud y seguridad de los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- 3 Real Decreto 614/2001, de 8 de junio. Disposiciones mínimas para la protección de la seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- 3 Real Decreto 786/2001, de 6 de julio. Aprueba el Reglamento de Seguridad en los establecimientos industriales.

De la Unión Europea

76/579,1.6	Radiaciones ionizantes	89/392, 14.6	Máquinas
77/312,29.3	Saturnismo	89/654, 30.11	Seguridad y salud en los lugares de trabajo
77/576, 25.7	Señalización de seguridad	89/655, 30.11	Equipos de trabajo
78/610, 29.6	Exposición a cloruro de	89/656,30.11	Equipos de protección

vinilo monomero.		individual	
79/640, 21.6	Señalización de seguridad	89/684,21.12	Formación de conductores en transporte por carretera de mercancías peligrosas
80/1107,27.11	Exposición a agentes químicos, físicos y biológicos	89/686, 21.12	Equipos de protección individual
82/501, 24.6	Accidentes graves en determinadas actividades industriales	90/269, 29.5	Manipulación manual de cargas
82/605, 28.7	Exposición al plomo metálico y a sus compuestos iónicos ^o	90/270, 29.5	Pantallas de visualización
83/477, 19.9	Exposición al amianto	90/394, 28.6	Exposición a agentes carcinógenos
84/467, 3.9	Radiaciones ionizantes	90/641, 4.12	Radiaciones ionizantes
86/188, 12.5	Ruido	90/679, 26.11	Exposición a agentes biológicos

87/216, 19.3	Accidentes graves en determinadas actividades industriales	91/155,5.3	Información específica de preparados peligrosos
87/217, 19.3	Contaminación por amianto	91/382, 25.6	Amianto
88/364, 9.6	Prohibición de determinados agentes específicos y determinadas actividades	91/383, 25.6	Relación laboral de duración determinada y empresas de trabajo temporal
88/610, 24.11	Accidentes graves en determinadas actividades	92/29, 31.3	Asistencia a bordo de los buques
88/642, 16.12	Exposición a agentes químicos, físicos y biológicos	93/104, 23.12	Tiempo de trabajo

38.10.- De la OIT

- 3 Convenio nº 3. Protección a la maternidad
- 3 Convenio nº 12. Indemnizaciones por accidentes de trabajo
- 3 Convenio nº 18. Sobre enfermedades profesionales
- 3 Convenio nº 28. Protección de los cargadores de muebles.
- 3 Convenio nº 55. Obligaciones de los armadores (mar)
- 3 Convenio nº 115. Protección contra las radiaciones.
- 3 Convenio nº 119. Protección de las máquinas
- 3 Convenio nº 120. Sobre la higiene
- 3 Convenio nº 221. Prestaciones por accidente de trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 3 Convenio nº 136. Sobre el benceno
- 3 Convenio nº 139. Sobre el cáncer profesional
- 3 Convenio nº 155. Seguridad y Salud de los Trabajadores
- 3 Convenio nº 161. Servicios de salud en el trabajo
- 3 Convenio nº 162. Sobre el abesto.

- 3 Convenio nº 167. Seguridad y Salud en el sector de la construcción.
- 3 Convenio nº 170. Sobre productos químicos
- 3 Convenio nº 174. Prevención de accidentes en industrias mayores
- 3 Convenio nº 176. Sobre el trabajo en las Minas.
- 3 Convenio nº 183. Protección a la maternidad
- 3 Convenio nº 184. Sobre seguridad y salud en la agricultura

39.- COMO ORGANIZAR LAS ELECCIONES SINDICALES

39.1.- Concepto

Uno de los seguimientos puntuales que los Delegados de Personal, de Comité de Empresa en los centros de trabajo, es la evolución representativa, dimisiones, revocaciones, ect... que se dan a lo largo de un mandato electoral de cuatro años, de tal forma que desde S.P.V. estemos en condiciones, no solamente de mantener nuestra representatividad, sino mejorarla aprovechando situaciones ajenas puntuales.

Especial atención se debe tener en las PYMES, donde generalmente a falta de Secciones Sindicales, son los Delegados de Personal los que deben asumir la práctica representatividad del Sindicato, en este tipo de empresas.

El presente apartado, contiene las orientaciones básicas precisas para poder afrontar cualquier proceso electoral, ya sean estas en una empresa o centro de trabajo con la máxima garantía y eficacia.

A lo largo del apartado, se detallan al máximo las diferentes fases del proceso electoral, así como las actuaciones que se deben observar tanto desde las S.S. como por los responsables electorales de la S.P.V. , la que no permitirá realizar un proceso electoral exento de problemas y por lo tanto de reclamaciones por "otros", máxime cuando en los procesos electorales en los que interviene SPV. son observado con "lupa" por los que generalmente más irregularidades de todo tipo cometen.

39.2.- Base Legislativa

- ✓ Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto (BOE 8/8/85). De Libertad Sindical
- ✓ Ley Orgánica 14/1994 de 19 de mayo (BOE 2/6/94). Disposición Adicional a la L.O. 11/1985. Regulación de las ETT's
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (BOE 11/4/95). Texto Refundido de Ley de Procedimiento Laboral

39.3.- Constitución de la Mesa Electoral

La composición de las Mesas Electorales, es igual para todas las empresas o centros de trabajo, al margen de su número de trabajadores electores, su composición será la siguiente:

- ✓ **Un presidente:** El trabajador más antiguo de la empresa o centro de trabajo.

- ✓ **Un vocal:** El trabajador de más edad en la empresa o centro de trabajo.
- ✓ **Un vocal (Secretario):** El trabajador de menos edad de la empresa o centro de trabajo.

En todas las mesas además de los miembros titulares, se nombrarán otros tantos, en calidad de suplentes.

- ✓ Ningún trabajador, salvo que sea candidato o por motivos de fuerza mayor, debidamente justificados, podrá negarse a formar parte de una Mesa Electoral.
- ✓ La Mesa Electoral **debe constituirse siempre**, en la fecha fijada por el preaviso electoral.
- ✓ Los Delegados o posibles candidatos SPV deben estar presentes en el acto de constitución de la mesa electoral, con el fin de evitar posibles irregularidades de otros sindicatos o de la propia empresa, así como para informar y orientar a los miembros de la mesa ante cualquier problema que les surja.
- ✓ Del acto de constitución de la mesa electoral se debe dejar constancia a través de cumplimentar el modelo normalizado "ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL", siendo los miembros componentes de la mesa los encargados de cumplimentarla, firmarla y hacerla pública para el conocimiento de todos los trabajadores y sindicatos presentes en la empresa o centro de trabajo.

39.4.- Elecciones en Pequeñas Empresas

- ✓ En las elecciones sindicales a celebrar en las pequeñas empresas prestaremos especial atención, sobre todo en lo referido al calendario electoral que, obligatoriamente, tiene que elaborar la Mesa Electoral y hacerlo público para conocimiento de todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.
- ✓ Ante convocatorias electorales por otros, intentar que la mesa fije un calendario electoral a lo largo de los diez días máximos posibles, esto nos permitirá ejecutar una campaña electoral, así como, el nombramiento de candidato/s con la máxima garantía.
- ✓ Rechazar hasta lo posible ante la Mesa Electoral, que las elecciones se celebren en menos de 24 horas, entre la constitución de la Mesa y el Acto de votación. En caso de que no se respetaran las 24 horas mínimas exigidas en la Ley, impugnar inmediatamente las elecciones.
- ✓ No permitir que la constitución de la Mesa y las votaciones, se realicen conjuntamente, ya que además de ilegal, en la mayoría de los casos no podremos presentar candidatos, a no ser que lo tengamos previsto con anterioridad.
- ✓ No permitir que compañeros o agentes electorales de otros sindicatos o de la propia empresa, manipulen a los miembros de la Mesa Electoral, si esto ocurre,

denunciarlo a la vez de solicitar la nulidad del proceso electoral o de las votaciones.

- ✓ Denunciar así mismo, cualquier actitud contraria a derecho, que provenga de cualquier miembro de la Mesa Electoral.

39.5.- Electores y Elegibles

- ✓ **Electores:** Son todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo (incluidos los fijos, temporales, a tiempo parcial o extranjeros), que cuenten con una antigüedad en la empresa, de al menos, un mes y que tengan cumplidos los 16 años a la fecha de la votación.
- ✓ **Elegibles:** Son todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo (incluidos los fijos, temporales a tiempo parcial, o extranjeros), que tengan cumplidos los 18 años a la fecha de la votación y que cuenten con una antigüedad, al menos, 6 meses en el momento de la presentación de la candidatura.

En aquellas actividades que, por su notable movilidad de personal se podrá pactar por medio del Convenio Colectivo un plazo inferior de antigüedad, en todo caso, con un límite mínimo de tres meses.

- ✓ Tanto para Electores como para Elegibles **se excluyen** a los altos cargos (personal de alta dirección), así como a los consejeros, accionistas y miembros de Consejos de Administración.

39.6.- Denominación de las candidaturas

- ✓ Para **todas las candidaturas que presentemos** es de obligado cumplimiento de todas las Organizaciones Territoriales, Profesionales y Secciones Sindicales de Empresa, que la denominación de Candidatos (Delegados de Personal o Candidaturas) (Comités de Empresa o Delegados de Personal), **se realice exclusivamente** bajo al denominación SINDICATO PROFESIONAL DE VIGILANTES –S.P.V.

39.7.- Elaboración del Calendario Eleoctoral

- ✓ Una vez constituida la mesa electoral, ésta debe elaborar el Calendario Electoral correspondiente a cada elección, en el que se fijarán las fechas de cada una de las fases del proceso electoral.
- ✓ Los Delegados o posibles candidatos de SPV deben proponer a la mesa la utilización de nuestro formulario – modelo denominado “Acta de Fijación del Calendario Electoral” el cual recoge los contenidos del Estatuto de los Trabajadores, en materia de calendario electoral.
- ✓ Una vez elaborado y aprobado el calendario electoral por la mesa, ésta lo publicará en el momento, en el Tablón de Anuncios para conocimiento de todos los interesados en el proceso electoral.

Importante: *Sobre todo, y cuando se trate de procesos electorales en pequeñas empresas, los delegados y posibles candidatos S.P.V. tendrán elaborado un Calendario Electoral que presentará a la Mesa, lo que permitirá que muchas mesas electorales se orienten en como planificar el proceso electoral con las máximas garantías.*

39.8.- Nombramiento de Interventores Electorales de S.P.V..

- ✓ En todos los casos debemos nombrar un interventor SPV por cada mesa electoral constituida, cuyo nombramiento le será comunicado por escrito (dos copias), a la Mesa Electoral, inmediatamente a constituirse ésta y fijar el Calendario Electoral.
- ✓ Interventor puede ser cualquier trabajador de la empresa o centro de trabajo, **como también lo puede ser un candidato electoral**, o incluso pertenecer a otro colegio electoral. **Requisitos:** que sea trabajador de la empresa o centro de trabajo y que cuente con nuestra confianza. **Aunque no es conveniente**, el interventor incluso puede ser una persona ajena a la propia empresa o centro de trabajo.
- ✓ La actuación y participación del Interventor en el proceso electoral comienza una vez que su nombramiento es comunicado a la Mesa Electoral.

39.9.- Confección de las candidaturas de SPV.

- ✓ Con el máximo tiempo previo a la presentación de las candidaturas, éstas se confeccionarán, **para ello, se utilizará exclusivamente** el impreso oficial normalizado, donde deben firmar los candidatos, figurando a la vez sus datos personales, incluido el número de D.N.I. el impreso de la candidatura se cumplimentará en todos sus términos por duplicado.
- ✓ La candidatura **debe ir encabezada** por los candidatos de más prestigio que dispongamos, preferentemente afiliados a S.P.V.
- ✓ Compañeros/as no afiliados pueden figurar en las candidaturas S.P.V., siempre que se trate de personas de valía y prestigio entre sus compañeros y que sintonicen con la filosofía sindical de la S.P.V.
- ✓ Para que una candidatura tenga tirón electoral, además de contar con los compañeros/as de más prestigio, es necesario que la misma sea equilibrada a partir de contar con candidatos pertenecientes a todas las centros de trabajo y departamentos, así como de todas las categorías profesionales de cada Colegio Electoral.
- ✓ Las Candidaturas Electorales para Comités de Empresa, **deben contar siempre que sea posible con más candidatos** que los previstos, según el número de electores, ello nos evitará disgustos de última hora.

- ✓ Las candidaturas conviene presentarlas a la mesa (por duplicado) pocos minutos antes del cierre de presentación de las mismas, fijadas por la mesa electoral.

Importante: Una vez confeccionada la Candidatura en todos sus términos, ésta tiene que obligatoriamente ser firmada por un responsable del Sindicato, con Poder Notarial al efecto.

39.10.- Revisión del Censo Electoral

(Dentro del plazo legal fijado en el Calendario Electoral)

- ✓ Es muy importante que revisemos el Censo Electoral con el fin de verificar que es correcto, comprobando que en el mismo figuran **todos** los trabajadores/as de la empresa o centro de trabajo y, en especial, los simpatizantes y posibles candidatos.
- ✓ Prestaremos, así mismo, especial atención a que figuren en el Censo **todos** los trabajadores eventuales y de contratación temporal que tengan una antigüedad de más de tres meses a la fecha de las votaciones. Así mismo, comprobar que el cálculo de jornadas trabajadas de los compañeros/as eventuales es correcto y está hecho según lo recoge el Estatuto de los Trabajadores (Art. 72.1 y 2).

39.11.- Propaganda Electoral

- ✓ Es conveniente, según casos, elaborar propaganda electoral específica de cada sector o empresa, la cual contendrá el Programa Electoral de S.P.V., y donde se incluirán las reivindicaciones prioritarias del ámbito electoral concreto.
- ✓ La propaganda electoral (posters, folletos, carteles, trípticos, notas informativas, etc) debemos hacerle llegar a todas las secciones y departamentos laborales del centro de trabajo o empresa.
- ✓ En grandes empresas, es positivo editar una hoja electoral que contenga los nombres de la candidatura de S.P.V. y, si es posible, acompañado de la fotografía de cada candidato.

Importante: A fin de que no nos impugnen la candidatura S.P.V., el reparto o fijación de propaganda electoral, no lo efectuaremos antes del período de campaña, fijado en el Calendario Electoral.

39.12.- Proclamación de la Candidatura de S.P.V.

- ✓ El día fijado por la mesa para la proclamación de candidaturas, estar prestos para comprobar que la candidatura S.P.V. lo ha sido, sin más problemas.
- ✓ En caso de ser negativa la proclamación de la candidatura S.P.V. exigir a la mesa que por escrito especifique las causas.

- ✓ Una vez confirmada la **no** proclamación de la candidatura S.P.V., **proceder dentro de plazo**, a la reclamación por escrito ante la Mesa Electoral, **si la Mesa persiste en su negativa, impugnar ante la Sala de lo Social, el proceso electoral, solicitando la suspensión del mismo.**

39.13.- Campaña Electoral

Eficacia, Honestidad y Trabajo = Mejores Resultados Electorales

- ✓ Junto a presentar como candidatos a los compañeros/as de más prestigio, es necesario realizar una buena campaña electoral, sobre todo, en empresas o centros de trabajo medianas/grandes.
- ✓ Una campaña electoral que, entre otros, puede contener:
 - Colocación de carteles murales en los espacios electorales dentro de la empresa o centro de trabajo.
 - Colocación de carteles murales en calles colindantes con la empresa o centro de trabajo.
 - Reparto continuado de propaganda de mano e información.
 - Apoyar todo ello con envíos de una carta a todos los afiliados firmada por el Secretario General emplazando a todos los afiliados, simpatizantes y trabajadores, en general, a apoyar y votar a los candidatos S.P.V., como alternativa a la ineficacia demostrada por otros.
 - Si es posible organizar la celebración de un acto – mitin sindical preferentemente en el interno del centro de trabajo en el que intervendrán además de los candidatos más significativos algún dirigente regional/nacional , si se viera necesario.
 - Reparto a todos los trabajadores del sobre electoral conteniendo la papeleta de voto S.P.V.. (esto el último día de la campaña electoral)

39.14.- Voto por Correo

- ✓ En empresas medias/grandes cada vez tiene más incidencia electoral, el voto por correo, por ello, debemos prestar la máxima atención a este sistema de voto.
- ✓ Debemos realizar con la debida antelación un estudio minucioso de todos los afiliados y simpatizantes de S.P.V. que previsiblemente no puedan estar presentes el día de votación y, por lo tanto, ejercer el derecho de voto de forma personal (vacaciones, enfermedad, etc...)
- ✓ Una vez reconocido quienes son los posibles no presentes, proceder a proporcionarles el voto por correo, según lo establecido.

39.15.- Las Votaciones

- ✓ Después de todo el proceso, el día más importante es el de las votaciones para ese día hay que tener previstas una serie de cuestiones, las cuales pueden incidir positiva o negativamente, según las afrontemos, atención a las siguientes:
 - Llevar al lugar de las votaciones (si es preciso en coche), a los electores S.P.V., (afiliados o simpatizantes), que por cualquier causa no puedan estar presentes (enfermedad, vacaciones, etc...), y no han organizado el voto por correo.
 - Los interventores S.P.V. deben estar bien atentos a fin de controlar al máximo el proceso electoral y, que éste no resulte negativo a S.P.V. (Control de las votaciones personales, voto por correo, especialmente de afiliados y simpatizantes S.P.V., el que voten todos los afiliados S.P.V. presentes, que nadie vote dos veces, etc...)
 - El interventor S.P.V. debe comprobar que el recuento de votos es el correcto, así como el cálculo para la atribución de representantes a cada candidatura (más de 5% para que sean válidas)

39.16.- Entrega de las Actas en la Oficina Pública de Registro

- ✓ Es importante asegurarse que la Mesa Electoral entrega las Actas Electorales en la Oficina Pública de registro dentro del plazo legal de los tres días siguientes al de la elección, lo que evitará el riesgo de no cómputo del Acta.
- ✓ Una vez registrado el Acta en la Oficina Pública, solicitar a la mesa una copia y realizar una comprobación de que las actas presentadas, se corresponden en todos sus términos a las confeccionadas una vez efectuado el cómputo de votos.

39.17.- Cuestiones importantes a tener en cuenta durante el proceso electoral

- ✓ Una vez conozcamos la celebración de elecciones, en una empresa o centro de trabajo, lo comunicaremos urgentemente, a la sede de S.P.V. más cercana, a fin de que realicen el seguimiento electoral.
- ✓ Procuramos que nuestras campañas electorales las realicemos en función a nosotros mismos como S.P.V. y no en ataques a otros sindicatos, que finalmente son mal vistos por los trabajadores.
- ✓ Todas las sustituciones, revocaciones o extinciones de mandato, se comunicarán a la Oficina Pública de Registro, así como a la dirección de la Empresa o Centro de Trabajo, debiéndose así mismo publicarse en el tablón de anuncios del Centro.
- ✓ Las votaciones sean para elegir miembros de un Comité de Empresa o sea para elegir delegados, se realizará siempre mediante sufragio libre, secreto,

personal y directo, rechazando las votaciones a mano alzada, esto garantizará la libertad de voto de los compañero/as en las pequeñas empresas.

- ✓ Salvo, bajo la exclusiva responsabilidad de la Mesa Electoral o Mesa de Colegio y siempre que lo sea por fuerza mayor, se podrán suspender las votaciones o interrumpirse un proceso electoral en marcha.
- ✓ Pueden promover elecciones sindicales los sindicatos más representativos, los que cuenten con el 10% de representantes en las empresas y los trabajadores por acuerdo mayoritario.
- ✓ Pueden promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o incremento de plantilla.
- ✓ La promoción de elecciones debe ser comunicada a la empresa y a la oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral con un plazo mínimo de un mes de antelación al inicio del proceso electoral.
- ✓ La renuncia a la promoción después de comunicada a la oficina pública no impedirá el desarrollo del proceso electoral cumplidos los requisitos de validez.
- ✓ Son electores todos los trabajadores de la empresa o centro mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de al menos un mes.
- ✓ Pueden ser elegibles quienes tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos seis meses.
- ✓ La mesa deberá vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.
- ✓ El empresario debe facilitar los medios precisos para el desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.
- ✓ El mandato de los representantes elegidos será de cuatro años, y se mantendrá en funciones hasta la promoción y celebración de nuevas elecciones.
- ✓ El mandato sólo puede revocarse por decisión de la mayoría absoluta de los trabajadores, mediante asamblea convocada al efecto por al menos 1/3 de los electores.
- ✓ Son motivos para denegar el registro de Actas Electorales los siguientes:
 - Que las actas no esté extendidas en modelo oficial normalizado.
 - Falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública.

En este caso, comprobada la falta por la oficina, procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al presidente de la Mesa electoral y a todas las candidaturas.

- Falta de la firma del presidente de la Mesa Electoral u omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.
- ✓ Para las reclamaciones en materia electoral son competentes las mesas electorales y los árbitros nombrados al efecto, mediante el procedimiento arbitral propio de la materia electoral.

Importante: Para las reclamaciones en materia electoral son competentes las mesas electorales y los árbitros nombrados al efecto, mediante el procedimiento arbitral propio de la materia electoral.

ANEXO

CONVENIOS OIT

- C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria) 1919
- C2 Convenio sobre el desempleo, 1919
- C3 Convenio sobre la protección a la maternidad, 1919
- C4 Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919
- C5 Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919
- C6 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919
- C7 Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920
- C8 Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920
- C9 Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920
- C10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921
- C11 Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921
- C12 Convenio sobre la indemnización por accidente del trabajo (agricultura), 1921
- C13 Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921
- C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921
- (C15) Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921
- C16 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921
- C17 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925
- C18 Convenio sobre las enfermedades profesionales, (1925)
- C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925
- (C20) Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925
- (C21) Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926
- C22 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926
- C23 Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926
- C24 Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927
- C25 Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927
- C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
- C27 Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929
- (C28) Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929
- C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930
- (C31) Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931
- C32 Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932.
- C33 Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932
- (C34) Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933
- (C35) Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933
- (C36) Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933
- (C37) Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933
- (C38) Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933
- (C39) Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933

- (C40) Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933
- C41 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934
- C42 Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934
- (C43) Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934
- C44 Convenio sobre el desempleo, 1934
- C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935
- (C46) Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935
- C47 Convenio sobre las cuarenta horas, 1935
- (C48) Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los emigrantes, 1935
- (C49) Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935
- (C50) Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936
- (C51) Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936
- C52 Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936
- C53 Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936
- C54 Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936
- C55 Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936
- C56 Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936
- C57 Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936
- C58 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936
- C59 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937
- (C60) Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937
- (C61) Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937
- C62 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937
- C63 Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938
- (C64) Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939
- (C65) Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939
- (C66) Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1939
- (C67) Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939
- C68 Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946
- C69 Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946
- C70 Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946
- C71 Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946
- C72 Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946
- C73 Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946
- C74 Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946
- C75 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946
- C76 Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946
- C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946
- C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946
- C79
- C80 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946
- C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
- P81 Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
- C82 Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947

- C83 Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
- C84 Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947
- C85 Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
- (C86) Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947
- C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948
- C89 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
- P89 Protocolo de 1990 relativo al convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
- C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948
- (C91) Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949
- C92 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949
- C93 Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949
- C94 Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
- C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949
- C96 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949
- C97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
- C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
- C101 Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952
- C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952
- C103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952
- (C104) Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955
- C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
- C107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribunales, 1957
- C108 Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958
- C109 Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958
- C110 Convenio sobre las plantaciones, 1958
- P110 Protocolo al convenio sobre las plantaciones, 1958
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- C112 Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959
- C113 Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959
- C114 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959
- C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- C116 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961
- C117 Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962
- C118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962
- C119 Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963
- C120 Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964
- C121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964
- C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964
- C123 Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965

- C124 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965
- C125 Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966
- C126 Convenio sobre alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966
- C127 Convenio sobre el peso máximo, 1967
- C128 Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
- C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
- C130 Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- C132 Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970
- C133 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970
- C134 Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970
- C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971
- C136 Convenio sobre el benceno, 1971
- C137 Convenio sobre el trabajo portuario, 1973
- C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973
- C139 Convenio sobre el cáncer profesional, 1974
- C140 Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974
- C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
- C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
- C143 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975
- C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
- C145 Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976
- C146 Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976
- C147 Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976
- P147 Protocolo relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1996
- C148 Convenio sobre medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
- C149 Convenio sobre el personal de enfermería, 1977
- C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978
- C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
- C152 Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979
- C153 Convenio sobre duración de trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979
- C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981
- C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- P155 Protocolo de 2002 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- C157 Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982
- C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
- C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
- C160 Convenio sobre estadísticas de trabajo, 1985
- C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

- C162 Convenio sobre la asbesto, 1986
- C163 Convenio sobre el bienestar de la gente del mar, 1987
- C164 Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987
- C165 Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987
- C166 Convenio sobre la repatriación de gente de mar (revisado), 1987
- C167 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
- C168 Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.
- C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989
- C170 Convenio sobre los productos químicos, 1990
- C171 Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990
- C172 Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991
- C173 Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de la insolvencia del empleador, 1992
- C174 Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
- C175 Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994
- C176 Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995
- C177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996
- C178 Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996
- C179 Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996
- C180 Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996
- C181 Convenio sobre la agencias de empleo privadas, 1997
- C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000
- C184 Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001