





# **Guía Jurídico Sindical**

**Manual de interpretación  
de la normativa laboral  
para la actuación sindical**



**Confederación General del Trabajo**  
[www.cgt.es](http://www.cgt.es)

**Coordinación:**

Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT

**Producción:**

Secretaría Jurídica y de Formación

**Redacción:**

Escuela Confederal de Formación «Eladio Villanueva»  
Gabinete Jurídico Confederal de la CGT

C/ Sagunto, 15, 1º - 28010 MADRID  
Teléfonos: 902 19 33 98 - 91 447 05 72  
Fax: 91 445 31 32  
e-mail: [spcc.cgt@cgt.es](mailto:spcc.cgt@cgt.es)

[www.cgt.org.es](http://www.cgt.org.es)  
[www.in-formacioncgt.info](http://www.in-formacioncgt.info)

**Agradecemos la colaboración del:**

Gabinete de Estudios de la CGT

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>25</b>
<b>LAS REFORMAS LABORALES .....</b>	<b>26</b>
<b>I. ACTUACIÓN DEL SINDICATO EN LA EMPRESA.....</b>	<b>29</b>
1. Representación en la Empresa.....	29
1.1. Representación Unitaria .....	30
1.1.1. Los/as Delegados/as de Personal .....	30
1.1.2. Comités de Empresa .....	32
1.1.2.1. Constitución .....	32
1.1.2.2. Número de miembros .....	32
1.1.2.3. Atribución de resultados.....	33
1.1.2.4. Duración de mandato .....	33
1.1.2.5. Sucesión de empresas.....	33
1.1.2.6. Revocación.....	34
1.1.2.7. Cobertura de Vacantes .....	36
1.1.2.8. Derechos y Competencias del Comité de Empresa.....	37
1.1.2.9. Funcionamiento.....	39
1.1.2.10. Comisiones de Trabajo.....	40
1.1.2.11. Reuniones del Comité .....	42
1.1.2.12. Toma de decisiones .....	43
1.1.2.13. Actas.....	43
1.1.3. El Comité Intercentros .....	44
1.1.4. Garantías de los Representantes de los Trabajadores/as .....	46
1.1.5. Cambio de adscripción sindical .....	49
1.1.6. Comités de Empresa Europeos .....	50
1.2. Representación Sindical .....	54
1.2.1. La Sección Sindical.....	54
1.2.2. Derechos de las Secciones Sindicales.....	55
1.2.2.1. Derechos reconocidos a los sindicatos con suficiente .....	55
representatividad.....	55
1.2.2.2. Derechos reconocidos a las secciones sindicales que no ostenten .....	59
suficiente representatividad.....	59
1.2.3. Los delegados/as de sector.....	59
1.3. Otros derechos del Sindicato y de los representantes de los trabajadores/as .....	59

1.3.1. Derecho a la libre expresión .....	59
1.3.2. Crédito Horario .....	61
1.3.3. Tablón.....	65
1.3.4. Local .....	66
1.3.5. Derecho de vigilancia y control de normas de Seguridad Social, laborales y de seguridad e higiene .....	67
1.3.6. Derecho a la gestión de obras sociales.....	68
1.3.7. Elecciones Sindicales.....	69
1.3.8. Derecho de Huelga.....	69
1.3.9. Derecho de Reunión y Manifestación.....	69
1.3.10. Asambleas .....	70
1.3.11 Derechos de Información .....	71
1.3.12. Derecho de Participación .....	74
<b>II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....</b>	<b>75</b>
1. Introducción. ¿Qué entendemos por Negociación Colectiva? .....	77
1.1. Características y señas de identidad de la Negociación Colectiva .....	78
1.2. Algunos marcos político-sociales en los cuales se ha movido la Negociación Colectiva .....	78
1.3. Cambios recientes en la estructura y cobertura de los Convenios Colectivos.....	79
2. Definición, naturaleza y contenido de los Convenios Colectivos .....	79
2.1. Contenido del Convenio Colectivo.....	80
2.1.1. Cláusulas Normativas y Obligatorias .....	81
2.2. Aplicación e Interpretación de los Convenios Colectivos .....	84
2.3. Tramitación, algunos aspectos procedimentales y validez de los Convenios Colectivos .....	84
2.4. Entrada en Vigor .....	85
3. Legitimación para negociar .....	86
3.1. Comisión Negociadora .....	88
3.2. Especial referencia a los Convenios Colectivos de Grupo de Empresas.....	90
3.3. Especial referencia a los Convenios de Franja o de Grupo de Trabajadores/as.....	91
3.4. Acuerdos Marco.....	92
3.5. Acuerdos sobre Materias Concretas .....	93
3.6. Acuerdos de Empresa .....	93
3.6.1. Cuestiones Generales .....	93
3.6.2. Materias objeto de negociación .....	94
3.6.3. Distinción de los acuerdos de empresa y los convenios colectivos irregulares .....	96

3.6.4. Legitimación negocial.....	97
4. Concurrencia de Convenios Colectivos .....	97
4.1. Generalidad.....	97
4.2. Concurrencia en casos de sucesión de empresas .....	97
5. La Comisión Paritaria.....	98
6. Denuncia del Convenio Colectivo.....	99
7. Los Convenios Colectivos Extraestatutarios (Eficacia Limitada).....	100
8. Impugnación del Convenio Colectivo.....	101
8.1. Impugnación de convenio no registrado.....	102
8.2. Legitimación para impugnar.....	102
8.3. Cuestiones Procesales.....	102
<b>III. RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO .....</b>	<b>105</b>
1. Contrato de Trabajo.....	105
1.1. Introducción.....	105
1.2. Concepto de Contrato de Trabajo .....	108
1.3. Supuestos que no tienen consideración de relación laboral .....	109
1.4. Relaciones Laborales de carácter especial.....	109
1.5. Requisitos de validez del contrato de trabajo .....	110
1.5.1. Capacidad para contratar.....	110
1.6. Forma del Contrato .....	111
1.7. Duración del Contrato de Trabajo .....	112
1.8. Modalidades de Contratos de Trabajo .....	113
1.8.1. El Contrato Indefinido.....	113
1.8.1.1. Contrato indefinido.....	113
1.8.1.2. Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida.....	115
1.8.2. Contrato de Duración Determinada .....	116
1.8.2.1. El Contrato por Obra o Servicio Determinado (Artículo 15.1.a del ET).....	117
1.8.2.2. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (Artículo 15 ET).....	119
1.8.2.3. Contrato de Interinidad (artículo 15.1.c ET).....	120
1.8.3. Contratos Formativos.....	121
1.8.3.1 Contrato para la formación.....	121
1.8.3.2. Contrato de Trabajo en Prácticas.....	123
1.8.4. Contrato a Tiempo Parcial .....	124
1.8.4.1. Horas complementarias.....	125
1.8.5. Contrato de Relevo .....	126
1.8.6. Contrato de Trabajo Fijo Discontinuo.....	127

1.9. Conversión de contratos temporales por vía del artículo 15.5 ET.....	128
1.10. Negociación Colectiva en materia de contratación .....	129
1.11. Cuadros esquemáticos modelos de contratos .....	130
2. Salario.....	137
2.1. Naturaleza y definición de las percepciones económicas del trabajador/a.....	138
2.2. Estructura Salarial.....	139
2.2.1. Estructura del Salario .....	139
2.2.2. Complementos .....	139
2.2.3. Las Stock-options.....	140
2.2.4. Salario en Especie.....	141
2.3. Retribución de las Horas Extras .....	141
2.4. Gratificaciones Extraordinarias .....	142
2.5. Retribuciones Extrasalariales .....	142
2.6. Otras prestaciones no salariales.....	143
2.7. Límites a la fijación del salario.....	143
2.7.1. El Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) e indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) .....	144
2.7.2. El principio de igualdad y no discriminación .....	145
2.7.2.1. La doble escala salarial .....	147
2.7.2.2. Diferencias por razón de género.....	148
2.7.2.3. La condición salarial más beneficiosa .....	149
2.8. El principio de compensación y absorción.....	150
2.9. Cláusulas de revisión salarial .....	150
2.10. Pago del Salario.....	151
2.11. Anticipos.....	151
2.12. Consecuencias derivadas del impago o retraso en el abono del salario .....	152
2.12.1. Infracciones del empresario relativas al salario .....	152
2.12.2. El impago del Salario como causa de extinción del contrato de trabajo .....	153
2.13. Protección y Garantías del Salario.....	153
2.13.1. Privilegios del Salario.....	154
2.13.2. Inembargabilidad del Salario .....	155
2.14. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).....	156
2.14.1. ¿Qué es el FOGASA? .....	156
2.14.2. Percepciones salariales e indemnizaciones cubiertas por el FOGASA .....	157
2.14.3. Financiación del FOGASA .....	159
2.14.4. Tramitación de expedientes ante el FOGASA .....	160
2.14.5. Plazo para solicitar el pago por el FOGASA .....	161
2.15. Retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas .....	161



2.16. Liquidación, saldo y finiquito .....	163
3. Tiempo de Trabajo. Jornada de Trabajo .....	164
3.1. Concepto de Jornada.....	165
3.1.1. Jornada Ordinaria.....	165
3.1.2. Distribución del tiempo de trabajo.....	166
3.1.3. Descanso entre jornadas.....	167
3.1.4. Descanso semanales fiestas y permisos .....	167
3.2. Calendario Laboral .....	168
3.3. Cómputo del tiempo de trabajo .....	168
3.4. Trabajo Nocturno.....	169
3.5. Trabajo a turnos .....	170
3.6. Ritmo del trabajo y salud del trabajador/a.....	171
3.7. Prolongación de jornada. Horas Extraordinarias.....	171
3.8. Jornadas Especiales .....	173
3.8.1. Ampliaciones de jornada.....	173
3.8.2. Limitaciones y reducciones de jornadas .....	180
3.8.2.a. Trabajos Expuestos a Riesgos Ambientales .....	180
3.8.2.b. Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación.....	181
3.8.2.c. Trabajos en el interior de las Minas.....	181
3.8.2.d. Trabajos en Construcción y Obras Públicas.....	182
3.8.2.e. Cuidado de menor en guardia legal o familiar .....	182
4. Vacaciones, Permisos y Licencias.....	183
4.1. Vacaciones .....	183
4.1.1. Disfrute de las Vacaciones y período de incapacidad temporal .....	184
4.1.2. Retribución.....	186
4.1.3. Reclamación Jurisdiccional .....	187
4.1.4. Relaciones Laborales de Carácter Especial .....	188
4.2. Permisos y Licencias .....	189
5. Faltas y Sanciones .....	192
5.1. Poder disciplinario del empresario .....	193
5.1.1. Cuestiones Generales.....	193
5.1.2. Principios del derecho sancionador del empresario.....	193
5.2. Faltas laborales .....	194
5.2.1. Graduación de las faltas.....	194
5.3. Sanciones laborales.....	195
5.3.1. Cuestiones Generales.....	195
5.3.2. Prohibición de ciertas sanciones .....	195
5.3.3. Prescripción de sanciones .....	195

5.4. Procedimiento sancionador.....	196
5.5. Garantías de los Representantes de los Trabajadores/as.....	196
5.6. Proceso de impugnación de sanciones.....	197
5.7. Negociación Colectiva.....	198
6. Extinción del Contrato de Trabajo .....	198
6.1. Introducción.....	198
6.2. Causas de extinción .....	199
6.2.1. Por mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresario .....	200
6.2.2. Por causas consignadas válidamente en el contrato.....	201
6.2.3. Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato .....	202
6.2.4. Por dimisión del trabajador/a.....	203
6.2.5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador/a .....	204
6.2.5.1. Por muerte del trabajador/a, como causa de extinción de la relación laboral .....	204
6.2.5.2. La declaración de una incapacidad permanente.....	204
6.2.6. Por Jubilación del trabajador/a.....	206
6.2.7. Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, y extinción de la personalidad jurídica de la empresa.....	206
6.2.8. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.....	207
6.2.9. Los Expedientes de Regulación de Empleo.....	207
6.2.10. Resolución del contrato por voluntad del trabajador/a, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.....	211
6.2.11. Despido individual .....	213
6.2.11.1. Despido Disciplinario.....	213
6.2.11.2. Prescripción de las infracciones de los trabajadores/as.....	216
6.2.11.3. Forma y efectos del despido disciplinario.....	216
6.2.12. Por causas objetivas que legalmente puedan suponer la extinción de la relación laboral .....	219
6.2.12.1. Ineptitud del trabajador/a .....	219
6.2.12.2. Falta de adaptación del trabajador/a a las modificaciones técnicas .....	219
6.2.12.3. Amortización de puestos de trabajo .....	220
6.2.12.4. Absentismo laboral.....	221
6.2.12.5. Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos .....	221
6.2.12.6. Forma y efectos de la extinción del contrato por causas objetivas .....	222
6.2.12.7. ¿Qué hacer en caso de despido?.....	223

7. Suspensión del Contrato de Trabajo y Excedencias.....	223
7.1. Suspensión del Contrato de Trabajo .....	223
7.1.1. Causas de Suspensión .....	226
7.1.1.1. Mutuo acuerdo de las partes.....	226
7.1.1.2. Causas consignadas en el contrato .....	227
7.1.1.3. Incapacidad Temporal .....	227
7.1.1.4. Maternidad, Paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses, y adopción o acogimiento .....	228
7.1.1.5. Privación de libertad del trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria.....	230
7.1.1.6. Causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción.....	231
7.1.1.7. Fuerza Mayor .....	233
7.2. Excedencias .....	234
7.2.1. Excedencia Forzosa .....	234
7.2.1.1. Excedencia por desempeño de cargo público.....	234
7.2.1.2. Excedencia por el ejercicio de funciones sindicales .....	235
7.2.1.3. Excedencia por cuidado de hijos.....	235
7.2.1.4. Excedencia para el cuidado de un familiar.....	236
7.2.1.5. Reingreso del trabajador/a excedente forzoso/a.....	236
7.2.2. Excedencia Voluntaria.....	237
8. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....	238
8.1. Concepto.....	238
8.2. Delimitación del ámbito de aplicación del art. 41. del Estatuto .....	239
8.3. Causas de justificación de la Modificación Sustancial .....	240
8.4. Materias susceptibles de modificación .....	241
8.4.1. Jornada de Trabajo .....	241
8.4.2. Horario de Trabajo .....	242
8.4.3. Régimen de Trabajo a Turnos .....	243
8.4.4. Sistema de remuneración .....	243
8.4.5. Sistema de Trabajo y Rendimiento .....	244
8.4.6. Modificación de funciones que exceden de lo permitido por el art. 39 del E.T.....	244
8.4.7. Modificación de condiciones más beneficiosas consistentes en mejoras o beneficios sociales .....	245
8.5. Procedimiento y efectos.....	245
8.5.1. Modificaciones de carácter individual .....	246
8.5.2. Modificaciones de carácter colectivo.....	246
8.5.2.1. condiciones colectivas en virtud de pacto no estatutario o decisión unilateral ...	246

8.5.2.2. Condiciones colectivas en virtud de convenio colectivo estatutario.....	247
8.6. Impugnación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo .....	248
8.7. Modificación del salario .....	249
9. Movilidad Geográfica.....	250
9.1. Traslados.....	251
9.1.1. Traslado Colectivo .....	251
9.1.1.1. Cuestiones Generales .....	251
9.1.1.2. Período de Consultas.....	252
9.1.1.3. Impugnación del traslado colectivo.....	253
9.1.2. Traslado Individual .....	254
9.1.2.1. Impugnación del traslado .....	255
9.2. Desplazamientos.....	256
9.3. Negociación Colectiva.....	257
9.4. Movilidad Funcional.....	257
9.4.1. Movilidad Ordinaria.....	257
9.4.2. Movilidad Funcional por iniciativa del empresario fuera del Grupo Profesional (Ius Variandi).....	258
9.4.3. Exigencias comunes a la Movilidad Ordinaria y al Ius Variandi.....	259
9.4.4. Procedimiento de consolidación Profesional (Art. 39. 4 ET).....	260
9.4.5. Impugnación de la orden de movilidad funcional.....	260

#### **IV. ETT'S, CONTRATAS, SUBCONTRATAS, CESIÓN ILÍCITA DE**

<b>TRABAJADORES/AS.....</b>	<b>261</b>
1. Introducción. Reflexiones sobre la precariedad en el trabajo.....	261
2. ETT (Empresas de Trabajo Temporal) .....	262
2.1. Cuestiones Generales.....	263
2.2. Irregularidades más habituales .....	265
3. Contratas y subcontratas.....	266
4. Sucesión de Empresas .....	270
4.1. Cuestiones Generales.....	270
4.1.1. Transmisión de empresas como elemento precarizador de las relaciones laborales.....	270
4.2. Responsabilidad en casos de Sucesión de Empresas.....	273
4.3. Condiciones Colectivas y norma colectiva de aplicación .....	274
4.4. Concretos derechos afectados por la sucesión de empresas .....	274
4.5. Representación de los/as trabajadores/as.....	274
5. Cesión ilícita de trabajadores .....	275
5.1. La Cesión Ilícita de trabajadores/as.....	276

5.1.1. Elementos indiciarios de la cesión ilegal de trabajadores/as .....	277
5.2. La relación con otras empresas (contratistas) que ejecutan directamente obras o servicios precisos, encomendados por las empresas principales .....	277
5.3. Consecuencias de la Cesión Ilícita .....	280
<b>V. MATERNIDAD Y PATERNIDAD .....</b>	<b>283</b>
1. Introducción .....	283
2. Ámbito normativo. Principio de igualdad de trato .....	284
3. Reducción de jornada y permisos.....	286
3.1. Derechos en cuanto al tiempo de trabajo.....	286
3.1.1. Reducción de jornada por lactancia .....	286
3.1.2. Reducción de jornada en caso de hospitalización de neonatos .....	287
3.1.3. Guarda legal .....	287
3.1.4. Permisos para asistir a exámenes médicos prenatales o para realizar técnicas de preparación al parto.....	287
3.1.5. Requisitos comunes para el ejercicio de los permisos anteriores .....	288
3.2. Suspensiones del Contrato de Trabajo.....	288
3.2.1. Excedencia por cuidado de hijos/as .....	288
3.2.2. Descanso por maternidad o parto.....	288
3.2.3. Descanso en supuesto de adopción y acogimiento .....	290
3.3. Prestaciones de la Seguridad Social .....	290
3.3.1. Asistencia sanitaria.....	290
3.3.2. Subsidio por maternidad .....	291
3.3.3. Prestación por paternidad.....	291
3.3.4. Subsidio por riesgo durante el embarazo .....	292
3.4. Actuación y Denuncia.....	293
3.5. Negociación Colectiva.....	294
4. Prevención de Riesgos Laborales de la mujer embarazada y lactante .....	295
4.1. Medidas de Evaluación y Prevención de Riesgos Laborales .....	296
4.1.1. Evaluación de riesgos .....	296
4.1.2. Cambio de puesto de trabajo.....	296
4.2. Prevención de Riesgos Laborales de la mujer embarazada y lactante y Negociación Colectiva.....	297
5. Despido. Decisiones extintivas .....	297
<b>VI. SALUD LABORAL.....</b>	<b>299</b>
1. Introducción .....	299
2. Distribución de competencias en materia laboral y de salud laboral entre el Estado y las CCAA.....	302

2.1. Competencias del estado .....	302
2.2. Competencias de la CCAA.....	302
3. Organismos competentes nacionales y autonómicos .....	303
3.1. Organismos nacionales .....	303
3.1.1. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT.....	303
3.1.2. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	304
3.1.3. Autoridades Sanitarias .....	304
3.2. Organismos autonómicos.....	305
4. Régimen Jurídico.....	306
4.1. Ámbito de aplicación.....	307
4.2. Normativa de aplicación.....	308
5. Principios de la acción preventiva y especialidades preventivas .....	310
5.1. Principios de la acción preventiva .....	310
5.2. Especialidades preventivas .....	310
6. Plan de prevención de riesgos laborales.....	312
6.1. Evaluación de Riesgos Laborales .....	313
6.2. Planificación de la actividad preventiva .....	314
7. Derechos y deberes relativos a la salud laboral.....	315
7.1. Art. 14 LPRL. Derecho a la salud del trabajador y deber de protección del empresario.....	315
7.2. Derechos del trabajador: información, consulta, participación y formación.....	316
7.2.1. Derecho de información.....	316
7.2.2. Consulta a los trabajadores y participación .....	316
7.2.3. Derecho a la formación.....	317
7.3. Obligaciones del empresario y trabajador .....	318
7.3.1. Obligaciones del empresario.....	318
7.3.2. Obligaciones de los trabajadores/as .....	320
7.4. Obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores .....	321
8. Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud .....	321
8.1. Introducción.....	321
8.2. Delegados/as de Prevención .....	322
8.3. Competencias y facultades de los Delegados/as de Prevención.....	322
8.4. Garantías de los Delegados/as de Prevención .....	324
8.5. Comité de Seguridad y Salud .....	324
8.5.1. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.....	325
9. Modalidades de los servicios de prevención y recursos preventivos .....	326
9.1. Modalidades de los servicios de prevención .....	326
9.1.1. Por el propio empresario.....	326

9.1.2. Designación de trabajadores/as.....	326
9.1.3. Servicio de Prevención Propio y mancomunado .....	327
9.1.4. Servicios de Prevención Ajenos.....	328
9.2. Recursos preventivos.....	329
10. Las Auditorías o Evaluaciones Externas de los sistemas de prevención.....	330
11. Negociación Colectiva y Salud Laboral.....	331
12. La salud laboral en contratas y subcontratas.....	331
13. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....	332
14. Técnicos de prevención habilitados en las CCAA.....	334
14.1. Funciones.....	334
14.2. Competencias.....	334
15. Drogodependencias.....	336
<b>VII. ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.....</b>	<b>339</b>
1. Introducción.....	340
1.1. Concepto de acoso moral en el trabajo.....	340
1.2. Tipos de acoso.....	341
1.3. Delimitación con figuras afines.....	341
2. Ámbito Normativo.....	341
2.1. Derecho europeo.....	341
2.2. Derecho español.....	342
2.2.1. Derechos fundamentales.....	342
2.2.2. Derecho laboral.....	342
3. Vías de actuación.....	343
3.1. Vías de actuación en el ámbito de la empresa.....	343
3.2. Actuación fuera del ámbito de la Empresa.....	344
3.3. Especial referencia a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Trabajadores de la Administración Pública.....	344
4. Acoso Moral en el Trabajo y Actuación Sindical.....	345
5. Acoso Moral en el trabajo y Negociación Colectiva.....	345
<b>VIII. CONFLICTOS COLECTIVOS, HUELGA Y CIERRE PATRONAL.....</b>	<b>347</b>
1. Conflictos Colectivos y sus fórmulas de solución.....	347
1.1. Medios Extrajudiciales.....	347
1.1.1. Conciliación.....	348
1.1.2. Mediación.....	349
1.1.3. Arbitraje.....	349
1.1.4. El «ASEC-IV».....	350

1.1.4.1. Procedimiento derivados del ASEC. Mediación y Arbitraje .....	352
1.1.5. Intervención de la Autoridad Laboral .....	357
1.2. Medios Judiciales .....	359
1.2.1. Legitimación .....	360
1.2.2. Trámites.....	361
2. El Derecho de Huelga .....	362
2.1. Introducción.....	363
2.2. El derecho de huelga, sus límites y su protección .....	363
2.2.1. Titulares del derecho de huelga.....	363
2.2.2. Ejercicio y límites del derecho de huelga .....	364
2.2.3. Protección del derecho de huelga .....	365
2.2.4. ¿Quiénes pueden convocar huelga?.....	365
2.3. El Preaviso. Comunicación formal de la jornada de huelga.....	366
2.4. El Comité de Huelga.....	367
2.5. Publicidad sobre la huelga.....	368
2.6. Los Piquetes.....	368
2.7. Servicios Mínimos.....	370
2.8. Servicios de Seguridad y Mantenimiento.....	372
2.9. Adhesión a la Huelga.....	373
2.10. Posibles actuaciones del empresario ante la Huelga .....	373
2.11. Contrato, salario y huelga .....	374
2.12. Mecanismos de denuncia.....	374
2.13. Fin de la Huelga.....	375
2.14. Actuación ante situaciones de conflicto durante la huelga .....	376
3. Cierre Patronal.....	379
3.1. Introducción.....	379
3.2. Duración .....	380
3.3. Procedimiento.....	381
3.4. Cierre patronal, contrato y salario .....	381
3.5. Actuaciones del Sindicato ante el cierre patronal.....	381

## **IX. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO. INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL**

<b>ORDEN SOCIAL .....</b>	<b>383</b>
1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social .....	383
1.1. Introducción.....	383
1.2. La Función Inspectora .....	384
1.3. Extensión material de la acción de la ITSS .....	385
2. Organización del sistema de ITSS.....	386



2.1. Estructura Territorial de la ITSS.....	386
2.2. Otros Órganos.....	387
2.3. Funcionarios de la inspección.....	387
2.4. Organismos colaboradores con la ITSS.....	389
3. Actuación de la ITSS.....	390
3.1. Origen de las actuaciones.....	390
3.2. Modalidades de actuación.....	390
3.3. Duración de las Actuaciones.....	392
3.4. Obstrucción a la labor inspectora.....	392
4. Acta de la Inspección de Trabajo.....	393
4.1. Otros resultados de la acción inspectora.....	393
4.1.1. Los trabajadores/as ante la ITSS.....	395
4.1.2. La Denuncia ante la ITSS.....	396
4.2. Actuación indebida de los ITSS.....	397
5. Procedimiento sancionador.....	398
6. Infracciones y sanciones en el orden social.....	399
<b>X. DELITOS CONTRA LOS TRABAJADORES/AS.....</b>	<b>411</b>
1. Introducción.....	411
2. Delitos contra la Seguridad Social.....	411
3. Delitos contra los Derechos de los Trabajadores/as.....	412
4. Delitos contra la Vida, Salud o Integridad Física de los Trabajadores/as.....	414
5. Sujetos responsables de los Delitos contra los trabajadores/as.....	415
<b>XI. ALGUNAS DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....</b>	<b>421</b>
1. Introducción El sistema de Seguridad Social.....	421
2. La organización de la Seguridad Social.....	422
3. Financiación de la Seguridad Social, las cotizaciones.....	423
4. Las prestaciones de la Seguridad Social.....	425
4.1. Introducción.....	425
4.2. Incapacidad temporal.....	427
4.3. Riesgo durante el embarazo.....	429
4.4. Lactancia natural.....	429
4.5. Maternidad.....	430
4.6. Paternidad.....	431
4.7. Prestación por Seguro Escolar.....	432
4.8. Jubilación.....	433
4.8.1. Contributiva.....	433

4.8.1.1. Supuestos.....	433
4.8.2. No contributiva .....	436
4.9. Incapacidad Permanente .....	436
4.9.1. Incapacidad Permanente Parcial .....	436
4.9.2. Incapacidad Permanente Total .....	437
4.9.3. Incapacidad Permanente Absoluta .....	438
4.9.4. Gran Invalidez.....	438
4.9.5. Invalidez no contributiva .....	438
4.10. Prestación por desempleo .....	439
4.10.1. Introducción.....	439
4.10.2. Prestación por desempleo contributiva .....	439
4.10.3. Prestación por desempleo no contributiva. Subsidio por desempleo.....	443
4.10.3.1. Trabajadores/as que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares .....	443
4.10.3.2. Trabajadores/as mayores de 45 años que han agotado la prestación por desempleo de, al menos, 12 meses y no tuvieran responsabilidades familiares .....	444
4.10.3.3. Trabajadores/as emigrantes retornados .....	444
4.10.3.4. Trabajadores/as que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva .....	445
4.10.3.5. Liberados de prisión .....	445
4.10.3.6. Trabajadores/as que sean declarados plenamente capaces o inválidos parciales como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, invalidez permanente absoluta o total para la profesión habitual .....	446
4.10.3.7. Subsidio Especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado prestación por desempleo de 24 meses .....	446
4.10.3.8. Subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años.....	447
5. Cuadros de Prestaciones de la Seguridad Social.....	448
<b>XII. DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.....</b>	<b>469</b>
1. Concepto de discriminación.....	469
2. Discriminación por razón de género .....	470
2.1. Sindicalismo y Perspectiva de Género .....	470
2.2. Ámbito normativo.....	471
2.2.1. Declaraciones internacionales.....	471
2.2.2. Directivas europeas.....	472

2.2.3. Derecho español.....	472
2.2.3.1. Prohibición constitucional.....	472
2.2.3.2. Derecho laboral. Derecho del trabajador/a a no sufrir discriminación.....	472
2.2.3.3. Código Penal.....	473
2.2.3.4. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	473
2.3. Manifestaciones de discriminación por razón de género en el ámbito laboral.....	474
2.3.1. Acceso al empleo.....	474
2.3.1.1. Negociación colectiva y acceso al empleo.....	475
2.3.2. Temporalidad y contratación.....	476
2.3.2.1. Temporalidad y negociación colectiva.....	477
2.3.3. Promoción y formación profesional.....	477
2.3.3.1. Promoción y negociación colectiva.....	477
2.3.4. Discriminación salarial.....	478
2.3.4.1. Discriminación salarial y negociación colectiva.....	479
2.3.5. Salud laboral.....	479
2.3.5.1. Salud laboral y negociación colectiva.....	480
2.4. Denuncia y Actuación Sindical.....	480
2.4.1. Autoridad laboral. Inspección de trabajo.....	480
2.4.2. Procedimiento tutela de derechos fundamentales.....	481
2.4.3. Jurisdicción penal.....	481
2.5. Discriminación por razón de género y Actuación Sindical.....	481
2.6. Acoso Sexual en el centro de trabajo.....	482
2.6.1. Concepto.....	482
2.6.2. Tipos de acoso sexual.....	482
2.6.3. Ámbito normativo.....	483
2.6.4. Acoso sexual y Acción sindical.....	485
2.6.5. Vías de actuación.....	485
2.6.5.1. Vías de actuación en el ámbito de la empresa.....	485
2.6.5.2. Actuación fuera del ámbito de la empresa.....	486
2.6.6. Acoso Sexual y Negociación Colectiva.....	487
3. Discriminación por razón de edad.....	487
3.1. Introducción.....	488
3.2. Ámbito normativo.....	489
3.3. Actuación ante situaciones de discriminación por razones de edad.....	490
3.3.1. Acudir a las comisiones competentes.....	490
3.3.2. Denuncia ante la Inspección de trabajo.....	490
3.3.3. Procedimiento tutela de derechos fundamentales.....	490

3.4. Discriminación por razón de edad y acción sindical .....	490
3.5. Discriminación por razón de edad y actuación sindical .....	490
4. Discriminación por razón de orientación sexual .....	491
4.1. Introducción .....	491
4.2. Principios de no discriminación por razón de orientación sexual .....	492
4.3. Principales manifestaciones de la discriminación laboral hacia homosexuales .....	493
4.4. Orientación sexual y actuación sindical .....	493
4.5. Discriminación por razón de orientación sexual y negociación colectiva.....	494
5. Discriminación por razón de identidad de género (transexuales) .....	494
5.1. Introducción .....	494
5.2. Principios de no discriminación basada en la transexualidad.....	495
5.3. Principales manifestaciones de la discriminación laboral hacia transexuales.....	496
5.3.1. Acceso al empleo .....	496
5.3.2. Acoso laboral durante la fase de reasignación de género .....	497
5.3.3. Decisiones extintivas .....	497
5.4. Vías de actuación.....	497
5.5. Transexualidad y negociación colectiva .....	498
6. Discriminación por razón de discapacidad.....	498
6.1. Discapacidad. Concepto y caracteres .....	499
6.2. Discapacidad y empleo .....	499
6.3. Marco legal .....	500
6.3.1. Declaraciones internacionales.....	500
6.3.2. Derecho comunitario.....	500
6.3.3. Derecho español.....	501
6.4. Formas de empleo para personas con discapacidad reguladas en el derecho español .....	501
6.4.1. Centros Especiales de Empleo .....	502
6.4.2. Sistema ordinario de trabajo .....	503
6.4.2.1. Cuota de reserva .....	503
6.4.2.2. Medidas alternativas de la obligación de reserva.....	503
6.4.2.3. Infracciones y sanciones.....	503
6.4.3. Discapacidad y Jubilación.....	503
6.5. Discapacidad y negociación colectiva .....	504
<b>XIII. BREVE COMENTARIO SOBRE EL PROCEDIMIENTO LABORAL.....</b>	<b>505</b>
1. Introducción .....	505
2. Intentos de solución preprocesal .....	506
2.1. Arbitraje .....	506

2.2. Conciliación previa a la vía judicial (Artículos 63-68 LPL) .....	507
2.2.1. Concepto y ámbito .....	507
2.2.2. Órganos de conciliación.....	507
2.2.3. Ámbito. Intento de conciliación obligatorio .....	507
2.3. Reclamación administrativa previa (Artículo 69 LPL) .....	508
2.3.1. Concepto .....	508
3. El Proceso Ordinario .....	508
4. Los Procesos Especiales.....	508

**XIV. EL CONCURSO DE ACREEDORES. ASPECTOS RELEVANTES PARA LAS RELACIONES LABORALES..... 515**

1. Introducción .....	515
1.1. Concepto de Concurso de Acreedores .....	515
1.2. Conceptos básicos en materia concursal .....	516
1.3. ¿Dónde se regula el concurso de acreedores? .....	516
1.4. ¿Cuándo puede promoverse un concurso? .....	517
1.5. ¿Quién puede promover el concurso? .....	517
1.6. ¿Cómo se solicita un concurso?.....	517
1.7. ¿Qué deudas se cobran y en qué orden?.....	518
2. Tratamiento de las deudas laborales.....	519
3. Ejemplo de cobro de las deudas laborales en el marco de la liquidación de un concurso.....	522
4. El despido colectivo la suspensión de contratos de trabajo y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el marco de un concurso de acreedores .....	525
4.1. Legitimación y momento de la solicitud .....	525
4.2. Contenido de la solicitud y documentos.....	526
4.3. Comunicación y periodo de consultas .....	526
4.4. Finalización del procedimiento .....	526
4.5. Peculiaridades de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo e instituciones análogas en el marco de un concurso .....	527
4.6. Carácter colectivo de las extinciones contractuales, las suspensiones y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.....	528
5. La continuidad de la actividad tras el inicio del concurso .....	528
6. Los incidentes concursales .....	529
7. Demás materias laborales.....	530
8. El caso de las ETT's y su garantía financiera.....	530
9. Fases y procedimiento del concurso.....	531
9.1. Sección Primera (Iniciación) .....	531
9.2. Sección Segunda (La administración concursal).....	531

9.3. Sección Tercera (Determinación de la masa activa).....	531
9.4. Sección Cuarta (Determinación de la masa pasiva) .....	532
9.5. Sección Quinta (El convenio y la liquidación).....	532
9.6. Sección sexta (calificación del concurso).....	533
10. Algunas cuestiones prácticas del procedimiento concursal.....	533
11. Algunas actuaciones posibles de los trabajadores en el marco de un concurso .....	534
<b>XV. LAS MUTUAS .....</b>	<b>535</b>
1. Concepto de accidente de trabajo.....	535
1.1. ¿Que es un accidente de trabajo?.....	535
1.2. La presunción del accidente de Trabajo .....	536
1.3. Exclusiones al concepto de accidente de Trabajo.....	536
2. Las Mutuas de accidentes de trabajo.....	537
2.1. Ámbito de las Mutuas.....	537
2.2. Características de las Mutuas .....	538
2.3. Constitución de las Mutuas.....	538
2.4. Capacidad de obrar .....	539
2.5. Repartición de las operaciones .....	539
2.6. La labor del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.....	539
2.7. Colaboración en las distintas contingencias.....	539
2.8. Gestión de las prestaciones económicas.....	540
2.9. Pagos de las prestaciones.....	540
2.10. Actuaciones Sanitarias de Urgencia de las Mutuas .....	541
2.11. ¿En que casos se producen las altas médicas?.....	541
2.12. Responsabilidad.....	541
2.13. Las Mutuas y la Reforma Laboral de 2010 .....	541
<b>XVI. DERECHOS MEDIOAMBIENTALES DE LOS TRABAJADORES/AS .....</b>	<b>543</b>
1. Introducción .....	543
2. Destrucción ambiental del actual modelo productivo.....	545
3. Derecho a la participación y a ser consultados .....	545
4. La negociación colectiva. La cláusula medioambiental en los convenios.....	546
4.1. Cláusula de desarrollo de buenas prácticas ambientales en la empresa y de las mejores técnicas disponibles.....	547
4.2. Cláusulas de información y participación ambiental.....	547
4.3. Delegado ambiental. Competencias ambientales del comité de empresa/Delegado ...	547
5. Acción sindical medioambiental .....	548
6. Cambio climático y protocolo de Kioto. Un problema concreto .....	549

6.1. Estrategia contra el cambio climático.....	550
6.2. Los planes de asignación de emisiones .....	552
7. Conclusiones .....	552
<b>ANEXOS.....</b>	<b>555</b>
ANEXO I - REGLAMENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA.....	557
ANEXO II - COMUNICACIÓN AL EMPRESARIO DE LA CONSTITUCIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL Y DE LA DESIGNACIÓN DEL/LOS DELEGADO/S SINDICAL/ES .....	561
ANEXO III - COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DEL NOMBRAMIENTO DE DELEGADO/S SINDICAL/ES.....	562
ANEXO IV - MODELO DE CONVOCATORIA DE MANIFESTACIÓN.....	563
ANEXO V - MODELO DE CONVOCATORIA DE ASAMBLEA POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS .....	564
ANEXO VI - MODELO DE ACTA DE REUNIÓN DE LOS TABAJADORES/AS PARA CONVOCAR ASAMBLEA ....	565
ANEXO VII - MODELO DE DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO .....	565
ANEXO VIII - MODELO OFICIAL DE PRESTACIONES AL FOGASA .....	566
ANEXO IX - MODELO DE NÓMINA .....	567
ANEXO X - MODELO SENCILLO DE ESCRITO DE INICIACIÓN DE CONFLICTO COLECTIVO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL .....	568
ANEXO XI - ACTA DEL ACUERDO ADOPTADO POR LOS TRABAJADORES/AS DE SOMETER A VOTACIÓN LA HUELGA .....	569
ANEXO XII - ACTA DE VOTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS SOBRE LA CONVOCATORIA DE HUELGA....	570
ANEXO XIII - ACTA DE ACUERDO DE CONVOCATORIA DE HUELGA ADOPTADO POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS .....	571
ANEXO XIV - MODELO DE PREAVISO DE HUELGA .....	572
ANEXO XV - MODELO BÁSICO DE DENUNCIA ANTE LA ITSS.....	573





## INTRODUCCIÓN

La primera versión de la Guía Jurídico Sindical, publicada por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO en 2004, tuvo una muy buena acogida entre los militantes de nuestra organización, que la vieron como un instrumento útil para su acción sindical.

Las modificaciones jurídicas aparecidas en los ámbitos laboral y social desde la publicación de la primera versión de esta Guía, hacían necesaria una revisión y actualización del texto; una necesidad que se ha hecho aún más perentoria tras las medidas adoptadas o anunciadas por el gobierno en los últimos meses, destinadas a favorecer a los causantes de la crisis a costa de los trabajadores.

La Ley 27/2009 de medidas urgentes para el empleo, el Real Decreto-ley 8/2010 de medidas extraordinarias para reducir el déficit público, la Reforma Laboral impuesta en junio como Real Decreto-ley 10/2010 y acordada posteriormente en el Congreso como Ley 35/2010, y el anuncio de reforma de las pensiones, son todas medidas que aprovechan circunstancias para asestar un nuevo golpe a los trabajadores, dando un nuevo impulso a la destrucción de derechos sociales.

La actualización de la Guía Jurídica Sindical era un proyecto coordinado por nuestro compañero Eladio Villanueva, cuyo fallecimiento hace más de un año nos dejó, entre otras muchas cosas, un trabajo en avanzado estado pero de difícil continuación sin él, que poseía todas las claves y había imaginado la solución de casi todos los problemas.

La inminencia de la Reforma Laboral 2010 ha contribuido a atrasar algo más la aparición de esta esperada obra colectiva, que por fin puede ver la luz gracias al esfuerzo de numerosas personas y, sobre todo, del Gabinete Jurídico Confederal, que ha puesto su esfuerzo y su ilusión en esta obra colectiva.

Es necesario expresar además el reconocimiento a los entes de CGT que con su apoyo y aportación han contribuido a la confección no sólo de esta Guía, sino de cuantos instrumentos (Guías, Boletines, Informes, Análisis) ha elaborado el Gabinete Jurídico, y que han permitido además dar un impulso definitivo a la formación, que se ha convertido en un importante soporte de la acción sindical de la Confederación.

Frente a quienes han claudicado en la lucha contra la injusticia social impuesta por el capital, asumiendo no sólo su discurso, sino también sus reglas y sus objetivos, la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO mantiene su voluntad de impulsar la consecución de un mundo más justo y con derechos frente a la precariedad y la explotación.

Confiamos en que esta Guía Jurídico Sindical siga siendo útil a la militancia y continúe conformando una herramienta práctica en su actividad sindical.

## LAS REFORMAS LABORALES

<p><b>1976 – Ley de Relaciones Laborales:</b> artículo 35, los trabajadores deciden readmisión o indemnización, en despidos sin causa.</p>	<p>En 1977 por medio de un Decreto Ley se suspende el artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales, otorgando la potestad ante los despidos sin causa, a los empresarios.</p>
<p><b>1977 - Pactos de la Moncloa:</b> Moderación Salarial (congelación) y políticas de redistribución del gasto público.</p>	<p>Se sientan las bases de una modernización de las relaciones laborales basada en dos pilares: flexibilidad laboral, moderación salarial y libertad empresarial sobre la mano de obra.</p>
<p><b>1978 – Constitución Española:</b> se organiza la sociedad desde la economía de mercado (artículo 38 CE: libertad de empresa), la democracia formal (el mayor grado de libertad es el votar cada cuatro años) y la inserción en la economía globalizada (Unión Europea).</p>	<p>Desaparece la posibilidad de ruptura de organizar lo social y lo laboral desde bases democráticas. Los Sindicatos pasan a constituirse como piezas esenciales de la economía (instituciones reguladoras del conflicto capital – trabajo).</p>
<p><b>1979</b> - se aprueba el Acuerdo Básico Interconfederal y en enero de 1980 el Acuerdo Marco Interconfederal. Se sientan las bases del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>Ambos acuerdos contienen los elementos de reducción salarial y predominio en la negociación contractual, por medio de los convenios colectivos, de los Sindicatos <i>mayoritarios</i>.</p>
<p><b>1980 – Estatuto de los Trabajadores:</b> abre la vía de extensión de la temporalidad. Los Empresarios pasan a controlar tanto la organización del trabajo (condiciones de trabajo), como ven reforzada su posición para los despidos. La congelación salarial es normativizada en la negociación colectiva.</p>	<p>Se puede considerar la primera reforma laboral global. Flexibiliza el mercado de trabajo y se refuerza el poder de las gerencias empresariales en el proceso de trabajo. Se pierde el control sindical sobre el proceso productivo de la organización del trabajo. La distancia salarial, profundiza la división interna entre trabajadores estables y precarizados.</p>
<p><b>1980 - Ley Básica de Empleo:</b> Reduce las prestaciones.</p> <p><b>1981 – Acuerdo Nacional de Empleo (ANE):</b> Se aceptan incrementos salariales por debajo de la inflación con el compromiso de creación de empleo.</p>	<p>Ante el problema del paro se comienza a utilizar a determinados colectivos como jóvenes, mujeres,.. etc... como coartada de la flexibilización del mercado de trabajo para quebrar cualquier estabilidad y seguridad del mercado.</p>
<p><b>1983 – Acuerdo Interconfederal (AI).</b> RD 2317/1983, por el cual se regulan los contratos en prácticas, de aprendizaje, y los contratos a tiempo parcial.</p>	<p>Instalación y desarrollo de la estrategia empresarial basada en la descentralización de la producción y el cambio en las estructuras de la plantillas. Consecuencias: <u>fragmentación del mercado de trabajo</u>, desestructuración de la clase obrera e inicio del enfrentamiento entre víctimas y, generando diferentes efectos tales como la reducción de costes de trabajo, la externalización de los costes sociales, la adecuación de una plantilla flexible adaptable a las fluctuaciones de la demanda productiva, facilitar el incremento de la productividad y generando una estratificación jurídica de los trabajadores.</p>
<p><b>1984 – Acuerdo Económico y Social (AES).</b></p> <p><b>1984 – Reforma del Estatuto de los Trabajadores:</b> se autorizan hasta 14 formas de contratación temporal.</p>	<p>Se destruyen más de 2.700.000 empleos estables y se reorganizan los mercados de producción, existiendo un traslado de cientos de miles de trabajadores al sector de servicios y hacia las prejubilaciones.</p>
<p><b>Desde 1980 hasta 1986:</b> Leyes de Reconversión Industrial y RD de reestructuración de Sectores industriales como: naval, forja metal, electrodomésticos, altos hornos, etc.</p>	<p>El Estado Español se inscribe en una economía mundo donde fundamentalmente su población activa debe ser ocupada en el sector servicios. Reestructuración del campo, con migraciones internas y organizar este sector con criterios de “agro-bussines”.</p>
<p><b>1986 – Entrada del Estado español en la Comunidad Económica Europea (CEE).</b> La competitividad pasa a ser el valor supremo en la organización de las relaciones sociales.</p>	<p>Progresiva eliminación de la protección por desempleo. Se endurecen los requisitos para su acceso y se reducen las prestaciones en cuantía y en tiempo.</p>
<p><b>Ley 22/1992 de 30 de Julio y Ley 22/1993 sobre Desempleo.</b></p>	<p>Progresiva eliminación de la protección por desempleo. Se endurecen los requisitos para su acceso y se reducen las prestaciones en cuantía y en tiempo.</p>

<p>Ley 11/1994, de 19 de Mayo Reforma del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Ley 14/1994, de 1 de Junio, que legaliza las Empresas de Trabajo Temporal.</p> <p>Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<p>Se produce un repliegue de la intervención estatal tanto a nivel cuantitativo haciendo desaparecer diferentes normas reglamentarias como cualitativamente al eliminar la imperatividad de numerosos aspectos de la regulación salarial, que ahora sí, podían ser empeorados según la relación de fuerzas entre trabajadores y empresarios. (Condiciones de trabajo sustanciales: jornada, turnos, sistemas de remuneración, etc.). Modificación de los sistemas de retribución y el descuelgue salarial.</p> <p>Abordar la Salud Laboral (Prevención de Riesgos Laborales) como gestores o “técnicos en salud” desligando la salud laboral de la organización del trabajo que se entrega al empresariado.</p>
<p>1996 – Ley de Racionalización de Pensiones. (Pacto de Toledo)</p>	<p>Se endurecen las condiciones para la accesibilidad a una pensión pública; se reducen las cuantías al alargar la Base Reguladora y se abre el mercado de los Planes Privados de Pensiones.</p>
<p>Reforma Laboral del año 1997.</p>	<p>Se instaura un nuevo contrato de fomento de empleo. Se abarata el despido. Se fija una nueva causa para despidos individuales y colectivos: por razones de competitividad (Artículo 54.c).</p>
<p>Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, Ley de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.</p> <p>Reforma de la Ley de las ETT. (Ley 11/99 de ETT)</p>	<p>Presuntamente concilia los trabajos asalariados y la vida familiar. Es falsa dicha conciliación, lo que se esconde es una carga —nuevamente— en los trabajos de reproducción para las mujeres. No aparecen, por tanto, los trabajos no salarizados, ligados a las tareas de cuidados y que permiten no sólo la reproducción del trabajo y su mantenimiento sino incluso el soporte para las diferentes luchas.</p>
<p>Ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.</p>	<p>Creación de los contratos de inserción; se amplían los sujetos destinatarios del contrato de formación; la ampliación de los supuestos de contratos cuyo de despido será indemnizado por 33 días por cada año trabajado y con un límite de 24 mensualidades; la reforma de la regulación de los contratos de trabajo fijos-discontinuos, del art. 15.8 del E.T. pasando los fijos discontinuos no sujetos a llamamiento a formar parte de la calificación de trabajadores a tiempo parcial periódico.</p> <p>Se consolida el “decretazo”: los empresarios despiden, reconocen el despido como improcedente y consignan la cantidad.</p>
<p>Reforma Laboral 2006: RDL 5/2006 de 9 de junio para la mejora del crecimiento y del empleo y posterior Ley 43/2006 de 29 de diciembre.</p> <p>Ley 40/2007 de Reforma de las Pensiones</p>	<p>Se subvencionan o reducen las cotizaciones empresariales a diferentes conceptos.</p> <p>Se incrementan determinadas cuantías a percibir del FOGASA por parte de los trabajadores.</p> <p>Los empresarios se garantizan una disponibilidad de mano de obra suficiente, barata, subvencionada.</p> <p>No se aborda el grave problema de las contrata y subcontrata, ni los fenómenos de la externalización y la descentralización productiva.</p> <p>Se reducen las prestaciones en la pensión final, al pasar el período de cálculo de 15 años con días cuota, a 15 años con días reales.</p> <p>Se fomenta la permanencia en el trabajo más allá de los 65 años y se endurecen los requisitos en la jubilación anticipada.</p> <p>Se dificulta la accesibilidad a la Pensión por Incapacidad modificando los períodos necesarios de cotización.</p> <p>Se modifica la jubilación parcial, siendo uno de los elementos más regresivos de la Ley</p>
<p>Ley 35/2010 de Reforma del Mercado de Trabajo. Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, febrero de 2011</p>	

