

Guía Jurídico Sindical

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



Confederación General del Trabajo
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

www.cgt.org.es
www.in-formacioncgt.info

Agradecemos la colaboración del:

Gabinete de Estudios de la CGT

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	25
LAS REFORMAS LABORALES	26
I. ACTUACIÓN DEL SINDICATO EN LA EMPRESA.....	29
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

II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 75

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 Obligacionales	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
III. RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO	105
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

TRABAJADORES/AS.....	261
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
V. MATERNIDAD Y PATERNIDAD	283
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
VI. SALUD LABORAL.....	299
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
VII. ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.....	339
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
VIII. CONFLICTOS COLECTIVOS, HUELGA Y CIERRE PATRONAL.....	347
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

ORDEN SOCIAL	383
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
X. DELITOS CONTRA LOS TRABAJADORES/AS.....	411
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
XI. ALGUNAS DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	421
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
XII. DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.....	469
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
XIII. BREVE COMENTARIO SOBRE EL PROCEDIMIENTO LABORAL.....	505
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
XV. LAS MUTUAS	535
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
XVI. DERECHOS MEDIOAMBIENTALES DE LOS TRABAJADORES/AS	543
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
ANEXOS.....	555
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>1976 – Ley de Relaciones Laborales: 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>1977 - Pactos de la Moncloa: 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>1978 – Constitución Española: 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>1979 - 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>1980 – Estatuto de los Trabajadores: 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>1980 - Ley Básica de Empleo: Reduce las prestaciones.</p> <p>1981 – Acuerdo Nacional de Empleo (ANE): 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>1983 – Acuerdo Interconfederal (AI). 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>1984 – Acuerdo Económico y Social (AES).</p> <p>1984 – Reforma del Estatuto de los Trabajadores: 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>Desde 1980 hasta 1986: 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>1986 – Entrada del Estado español en la Comunidad Económica Europea (CEE). 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>Ley 22/1992 de 30 de Julio y Ley 22/1993 sobre Desempleo.</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>	

