

GUIA LABORAL JUVENIL

Marzo 2005



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Secretaría de Acción Sindical del S.P. del Comité Confederal

GUÍA LABORAL JUVENIL.

2ª Edición.

Actualizada a marzo 2005 (Pendiente de edición definitiva).

EDITA:

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO Secretaría de Acción Sindical del S.P.
del Comité Confederal, C/ Sagunto, 15 28010 - MADRID

ELABORACIÓN Y REDACCIÓN.

Gabinete Jurídico Confederal.

GUÍA LABORAL JUVENIL.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|-----------|
| 1.PRESENTACIÓN..... | 5 |
| 2. EL TRABAJO ASALARIADO..... | 7 |
| 2.1 ACCESO AL EMPLEO..... | 7 |
| 2.1.1. ¿DÓNDE? | 7 |
| 2.1.2. REQUISITOS..... | 7 |
| 2.1.3. DOCUMENTOS QUE DEBES APORTAR | 7 |
| 2.1.4. NORMAS A OBSERVAR CON LAS OFICINAS DEL INEM | 7 |
| 2.2 LA ADMISIÓN AL TRABAJO | 8 |
| 2.2.1. EL TRABAJADOR O TRABAJADORA..... | 8 |
| 2.2.2. LA EMPRESA | 8 |
| 2.2.3. CONTRATACIÓN..... | 8 |
| 3. EL CONTRATO LABORAL..... | 10 |
| 3.1¿ QUÉ ES EL CONTRATO DE TRABAJO?..... | 10 |
| 3.1.1. FORMA DEL CONTRATO..... | 10 |
| 3.1.2. DURACIÓN DEL CONTRATO..... | 11 |
| 3.1.3. PERIODO DE PRUEBA..... | 11 |
| 3.2 TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO..... | 11 |
| 3.2.1. INDEFINIDOS..... | 12 |
| 3.2.1.1. Indefinido Ordinario o “fijos”..... | 12 |
| 3.2.1.2. Contrato para el Fomento de la contratación indefinida..... | 12 |
| 3.2.1.3. Transformación de contratos temporales en indefinidos..... | 12 |
| 3.2.2. TEMPORALES O DE DURACIÓN DETERMINADA..... | 13 |
| 3.2.2.1. Contratos por obra o servicio determinado..... | 13 |
| 3.2.2.2. Contratos eventuales por circunstancias de la producción | 13 |
| 3.2.2.3. Contrato de interinidad..... | 14 |
| 3.2.2.4. Contrato de inserción..... | 14 |
| 3.2.3. CONTRATOS FORMATIVOS | 14 |
| 3.2.3.1. Contrato de trabajo en prácticas | 14 |
| 3.2.3.2. Contrato de trabajo para la formación | 15 |
| 3.2.3.3. El Becario o la Becaria..... | 15 |
| 3.2.4. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN | 16 |
| 3.2.4.1. A tiempo parcial | 16 |
| 3.2.4.2. Fijo discontinuo..... | 17 |
| 3.2.4.3. Contrato de relevo..... | 17 |
| 3.2.4.4. Teletrabajo y trabajo a domicilio..... | 17 |
| 3.2.4.5. Contrato de grupo..... | 17 |
| 3.2.4.6. Trabajos temporales de colaboración social | 18 |
| 3.3 EL CONTRATO EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT) | 18 |
| 3.3.1. CONCEPTO DE LAS ETT | 18 |
| 3.3.1.1. Contrato de puesta a disposición | 18 |
| 3.3.1.2. Supuestos de utilización | 18 |
| 3.3.1.3. Forma y duración | 18 |
| 3.3.1.4. Exclusiones | 19 |
| 3.3.2. RELACIONES LABORALES EN LAS ETT | 19 |
| 3.3.2.1. Forma y duración del contrato | 19 |
| 3.3.2.2. Derechos de el trabajador o trabajadora..... | 19 |
| 3.3.2.3. Obligaciones de la Empresa de Trabajo Temporal | 19 |
| 3.3.2.4. Relaciones laborales en la empresa usuaria | 20 |

| | |
|--|-----------|
| 3.4 CONTRATAS Y SUBCONTRATAS..... | 21 |
| 3.5 CESIÓN ÍLICITA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS..... | 21 |
| 4. DERECHOS LABORALES ELEMENTALES..... | 23 |
| 4.1 EL SALARIO | 23 |
| 4.1.1. ¿QUÉ ES?..... | 23 |
| 4.1.1.1. Estructura del salario..... | 23 |
| 4.1.1.2. Pagas extraordinarias | 23 |
| 4.1.1.3. Igualdad de remuneración por razón de sexo | 23 |
| 4.1.1.4. El Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) | 23 |
| 4.1.2. LIQUIDACIÓN Y RECIBO DEL SALARIO (NÓMINA) | 24 |
| 4.1.2.1. Liquidación y pago | 24 |
| 4.1.2.2. El recibo de salarios (la “nómina”) | 24 |
| 4.1.3. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA) | 24 |
| 4.2 TIEMPO DE TRABAJO..... | 26 |
| 4.2.1. LA JORNADA LABORAL | 26 |
| 4.2.1.1. Consideraciones generales | 26 |
| 4.2.1.2. Duración de la jornada | 26 |
| 4.2.1.3. Periodo de descanso durante la jornada | 26 |
| 4.2.1.4. Trabajo nocturno | 27 |
| 4.2.1.5. Trabajo a turnos..... | 27 |
| 4.2.1.6. Descanso semanal..... | 27 |
| 4.2.1.7. Calendario laboral | 27 |
| 4.2.2. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS | 28 |
| 4.2.2.1. ¿Cuáles son? | 28 |
| 4.2.2.2. Horas extraordinarias por “Fuerza Mayor” | 28 |
| 4.2.2.3. Retribución | 28 |
| 4.2.2.4. Número máximo de horas extraordinarias..... | 28 |
| 4.2.2.5. Denuncia de las horas extraordinarias ilegales..... | 29 |
| 4.2.3. PERMISOS, VACACIONES Y FIESTAS LABORALES..... | 29 |
| 4.2.3.1. Permisos retribuidos | 29 |
| 4.2.3.2. Permisos no retribuidos..... | 29 |
| 4.2.3.3. Vacaciones anuales retribuidas | 29 |
| 4.2.3.4. Fiestas laborales | 30 |
| 4.3 MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO..... | 30 |
| 4.3.1. MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO | 30 |
| 4.3.1.1. Movilidad funcional | 30 |
| 4.3.1.2. Movilidad geográfica | 30 |
| 4.3.2. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO | 31 |
| 4.3.2.1. Causas que lo justifican | 31 |
| 4.3.2.2. Materias afectadas | 31 |
| 4.3.2.3. Derechos del trabajador o trabajadora afectado..... | 31 |
| 4.3.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO | 32 |
| 4.3.3.1. Concepto | 32 |
| 4.3.3.2. Causas de la suspensión | 32 |
| 4.3.3.3. Excedencia | 32 |
| 4.3.3.4. Efectos | 33 |
| 4.3.4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO | 33 |
| 4.3.5. ACTUACIONES EN CASO DE DESPIDO | 34 |
| 4.3.5.1. Acto de Conciliación | 34 |
| 4.3.5.2. Demanda ante el Juzgado de lo Social | 35 |
| 4.3.5.3. Sentencia..... | 35 |
| 4.3.5.4. Finiquito | 35 |
| 4.4 SALUD LABORAL | 36 |
| 4.4.1. SIGNIFICADO Y ALCANCE DE LA SALUD LABORAL | 36 |
| 4.4.2. DELEGADOS O DELEGADAS DE PREVENCIÓN | 37 |
| 4.4.3. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD | 37 |
| 4.5 DROGODEPENDENCIA | 38 |
| 4.5.1 INTRODUCCIÓN | 38 |
| 4.5.2 LAS DROGAS Y EL MUNDO LABORAL | 39 |
| 4.5.3 CONSECUENCIAS LABORALES | 39 |
| 4.5.4 CONTROL SOBRE EL CONSUMO | 39 |
| 4.5.5 POSIBILIDADES DE SALIDA | 40 |

| | |
|---|-----------|
| 4.6 PROCEDIMIENTO LEGAL QUE DEBEN SEGUIR LAS PARTES DESPUÉS DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO..... | 40 |
| 4.6.1. EL EMPRESARIO | 41 |
| 4.6.2. AUTORIDAD LABORAL..... | 41 |
| 4.6.3. LAS MUTUAS..... | 41 |
| 4.6.4. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL..... | 41 |
| 4.6.5. DENUNCIAS..... | 42 |
| 4.6.6. INDEMNIZACIONES..... | 42 |
| 5. SEGURIDAD SOCIAL | 43 |
| 5.1. EL ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL | 43 |
| 5.1.1. COTIZACIÓN | 43 |
| 5.1.1.1. ¿Quién debe cotizar? | 43 |
| 5.1.1.2. ¿Cuándo se debe cotizar? | 43 |
| 5.1.1.3. ¿Cuánto se debe cotizar? | 43 |
| 5.1.1.4. Contingencias protegidas | 44 |
| 5.1.2. ACCIÓN PROTECTORA..... | 44 |
| 5.1.3. INCAPACIDAD TEMPORAL | 44 |
| 5.1.4. MATERNIDAD / PATERNIDAD..... | 45 |
| 5.1.5. INVALIDEZ | 46 |
| 5.1.6. DESEMPLEO | 47 |
| 5.1.6.1. Prestación por desempleo a nivel contributivo (el “Paro”)..... | 47 |
| 5.1.6.1.1. Solicitud y duración de la prestación | 48 |
| 5.1.6.1.2. Cuantía de la prestación | 49 |
| 5.1.6.2. Prestación por Desempleo No Contributiva. El Subsidio por Desempleo. | 49 |
| 5.1.7. El Seguro Escolar..... | 50 |
| 6 LAS RELACIONES COLECTIVAS LABORALES | 51 |
| 6.1 LA SINDICACIÓN | 51 |
| 6.1.1. EL DERECHO SINDICAL | 51 |
| 6.1.2. DERECHO A SINDICARSE | 51 |
| 6.1.3. SECCIONES SINDICALES | 51 |
| 6.1.4. DERECHOS EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO | 52 |
| 6.1.5. ELECCIONES SINDICALES | 52 |
| 6.1.6. DELEGADOS Y DELEGADAS DE PERSONAL | 53 |
| 6.1.7. COMITÉS DE EMPRESA | 53 |
| 6.1.8. GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS..... | 54 |
| 6.1.9. PROTECCIÓN DE LOS CANDIDATOS Y CANDIDATAS..... | 56 |
| 6.2 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO | 56 |
| 6.3 LA HUELGA LABORAL | 57 |
| 6.3.1. DERECHO DE HUELGA | 57 |
| 7. ORGANISMOS LABORALES ADMINISTRATIVOS Y JUDICIALES | 59 |
| 7.1 LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL..... | 59 |
| 7.2 ADMINISTRACIÓN LABORAL AUTONÓMICA. GABINETES TÉCNICOS PROVINCIALES DE SALUD LABORAL, O DENOMINACIÓN SIMILAR..... | 59 |
| 7.3 SERVICIO DE MEDIACIÓN ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN. (UMAC, SMAC, ETC.) | 59 |
| 7.4 JUZGADOS DE LO SOCIAL | 60 |
| 8. SIN PAPELES | 61 |
| 8.1 TRABAJO INFANTIL | 61 |
| 8.2 INMIGRANTES | 61 |
| 8.3 TEMPOREROS Y TEMPORERAS..... | 62 |
| 8.4 SIN DERECHOS | 62 |
| 8.4.1. ECONOMÍA SUMERGIDA | 62 |
| 8.4.2. DESTAJOS | 63 |
| 8.4.3. SUBCONTRATACIÓN / FILIALIZACIÓN | 63 |
| 8.4.4. TRABAJO AUTÓNOMO | 63 |
| 9. LEGISLACIÓN LABORAL BÁSICA | 64 |
| 10. ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN..... | 65 |
| 10.1. ¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?..... | 65 |
| 10.1.2. Tipos de acoso..... | 65 |
| 10.1.2.1. Bossing. Acoso descendente..... | 65 |
| 10.1.2.2. Mobbing horizontal..... | 65 |
| 10.1.2.3. Mobbing vertical o ascendente..... | 66 |
| 10.1.3. Figuras afines..... | 66 |

| | |
|---|-----------|
| 10.1.4. Ámbito normativo..... | 66 |
| 10.1.4.1. Derecho europeo..... | 66 |
| 10.1.4.2. Derecho español..... | 67 |
| 10.1.5. Vías de actuación..... | 67 |
| 10.1.5.1. Acoso Moral en el Trabajo y actuación sindical..... | 68 |
| 10.1.5.2. Acoso Moral en el Trabajo y negociación colectiva..... | 68 |
| 10.2. DISCRIMINACIÓN..... | 69 |
| 10.2.1. Discriminación por razón de género. Sindicalismo y perspectiva de género..... | 69 |
| 10.2.2. Ámbito normativo..... | 69 |
| 10.2.3. Denuncia y actuación sindical..... | 70 |
| 10.2.4. Acoso sexual..... | 71 |
| 11.PARA MÁS INFORMACIÓN..... | 73 |
| 12.ÍNDICE POR TEMAS..... | 74 |
| 13. GRÁFICAS Y ESTADÍSTICAS..... | 77 |

1

● Presentación

El llamado “*mercado laboral*” empuja a la juventud de manera insistente y premeditada a soportar condiciones de trabajo degradadas dentro del mundo de la **PRECARIEDAD**, alternativa que se nos ofrece frente al **PARO**; ambas amenazas presionan y condicionan a toda la clase obrera, y lo hace de manera muy especial a los jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Como parte de esta realidad laboral y social, se nos imponen condiciones extremas para poder acceder a una mínima independencia económica: contratación eventual, ETT's, condiciones de trabajo inaceptables, o la inobservancia más absoluta de las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Paradójicamente, junto al miedo a perder las condiciones de trabajo y el salario precarios que recibimos, nos intentan transmitir que la única vía para poder ser “*libres*”, “*jóvenes*”, “*actuales*” o “*estar al día*” es consumir, alimentando así el mecanismo de la productividad-competitividad que nos aprisiona y esclaviza como trabajadores, trabajadoras y como seres humanos.

Así nos quieren: explotados y explotadas; resignados y resignadas; precarios y precarias; parados y paradas. Sin protestar. Trabajando y consumiendo para que el sistema funcione. Sin derechos y a la vez sin ideas propias. Buscando trabajo en lo que nos dejan, e intentando vivir como nos dicen los anuncios de la televisión. Un circuito cerrado contra el que debemos rebelarnos, enfrentándonos a la explotación y a quienes explotan para beneficiarse del sudor ajeno por pura avaricia, pasando por encima de las personas y del medio ambiente.

Con la edición de esta **GUÍA LABORAL JUVENIL**, pretendemos varios **objetivos** distintos:

- ✓ Concretar una vez más el **compromiso** de nuestro sindicato, la **Confederación General del Trabajo**, con la búsqueda de soluciones a los problemas que padecen los sectores más castigados por la precarización y la desregulación laboral : jóvenes, precarios y precarias, y trabajadores y trabajadoras parados.
- ✓ Dar **un nuevo paso** para que nuestro compromiso no sea un mero enunciado propagandístico. Por ello hemos elaborado en su día y ahora revisamos, con todo el cuidado y el cariño posible, un instrumento útil para afrontar los problemas y las situaciones concretas con las que todos y todas nos encontramos al entrar en el mundo laboral.
- ✓ Transmitirte el **mensaje** de que las cosas no tienen por qué ser así. Que la actual situación que sufrimos los trabajadores y trabajadoras tiene unos responsables a los que es preciso denunciar, y contra los que no debemos dejar de movilizarnos y organizarnos.

Esta Guía pretende ser, en definitiva, una modesta pero cordial invitación a compartir esfuerzos e iniciativas con nosotros desde el convencimiento de que contigo, con vosotras y vosotros, el movimiento obrero será más fuerte. Tanto como la fuerza que entre todos y todas seamos capaces de sumar.

A pesar de nuestra intención, es posible que para abordar aspectos concretos sientas que necesitas más información o apoyo; **NO LO DUDES: LAS PUERTAS DE LA C.G.T. ESTÁN SIEMPRE ABIERTAS** y aquí podrás recabar la información que aquí te falte, y ese imprescindible apoyo ante situaciones de especial dificultad, apoyo en forma de experiencia compartida con el

resto de compañeros y compañeras, así como de materiales como la Guía de Elecciones Sindicales, la Guía Jurídico Sindical, la Guía de Legislación Social Básica o los diversos materiales y guías destinados a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

Todos y todas los que hemos realizado esta Guía, confiamos en que te sea de utilidad y esperamos haber acertado con nuestra labor. Nada más de momento; recordarte que para luchar contra el rodillo con el que nos quieren aplastar (empresarios, políticos y sindicalistas institucionales), para conseguir mejorar las condiciones laborales y sociales, para asesorarte, echarte una mano, ... siempre podrás contar con nosotros y nosotras.

Salud, saludos y ... ¡hasta pronto!.

Secretaría de Acción Sindical de la C.G.T.

2

El trabajo asalariado.

2.1 DEMANDA DE EMPLEO.

2.1.1. ¿DÓNDE?

- ✓ En la Oficina de Empleo (Instituto Nacional de Empleo - I.N.E.M.-) que te corresponda por tu domicilio, presentándote personalmente. Puedes solicitar más de un puesto de trabajo. Téngase en cuenta que en muchas Comunidades Autónomas, las competencias en materia de empleo han sido delegadas por el Estado, con lo que en ese caso, las Oficinas de Empleo donde nos deberemos dirigir, son las correspondientes de cada Consejería de Empleo de nuestra Comunidad Autónoma.
- ✓ La Oficina de Empleo te facilitará la tarjeta justificativa como demandante de empleo (Demanda de Empleo).

2.1.2. REQUISITOS

- ✓ Ser ciudadano o ciudadana del Estado Español o de un país de la Unión Europea, o de Noruega o Islandia.
- ✓ Ser trabajador o trabajadora de otros países, en posesión de un permiso de trabajo en vigor cuya certificación concede la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales correspondiente.
- ✓ Ser mayor de 16 años.

2.1.3. DOCUMENTOS QUE DEBES APORTAR

- ✓ Documento Nacional de Identidad, Tarjeta de Identidad o Pasaporte en vigor.
- ✓ Cartilla de la Seguridad Social en el caso de que hayas trabajado con anterioridad en España.
- ✓ Justificantes de titulaciones profesionales o académicas si estás en posesión de alguna.
- ✓ Si eres trabajador o trabajadora de otro país, además:
- ✓ Certificación correspondiente de la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales o permiso de trabajo en vigor.

2.1.4. NORMAS A OBSERVAR CON LAS OFICINAS DEL INEM.

- ✓ Renovar periódicamente la demanda en la Oficina de Empleo en las fechas que previamente te indiquen
- ✓ Presentarte en la Oficina cuando seas citado.
- ✓ Comunicar tu colocación o el resultado de la entrevista con la empresa a la que has sido enviado.
- ✓ Comunicar las modificaciones de tus características profesionales: realización de cursos, obtención de títulos, etc.

Además de acudir con tu DNI o NIE, con las justificaciones de tus títulos profesionales y académicos y la cartilla de la Seguridad Social (si has tenido la suerte de haber trabajado antes con un contrato), ármate, sobre todo, de paciencia. ¡Los caminos del INEM son inescrutables! . En cualquier caso exige toda la información disponible y el respeto que mereces. Recuerda que tendrás que renovar cada cierto tiempo la demanda de empleo y acudir a la Oficina del INEM cuando te citen.

También puedes acudir a buscar trabajo a una ETT o a las Agencias de Empleo de algún "sindicato" o administración, y puede que allí te ofrezcan que renuncies a tus

derechos y aceptes situaciones de precariedad extrema, situaciones que deberás denunciar poniendo el grito en cielo si es necesario. Aunque estés sin trabajo no te quedes parado. No esperes que el INEM o las ETT's te solucionen la vida ¡MUEVETE!

2.2 LA ADMISIÓN AL TRABAJO.

2.2.1. EL TRABAJADOR O TRABAJADORA.

Es aquella persona que, de forma voluntaria, realiza una actividad retribuida por cuenta ajena y bajo el poder de dirección y organización de un empresario.

- ✓ Toda persona mayor de edad (18 años cumplidos) y no incapacitada puede contratar la prestación de sus servicios.
- ✓ Está prohibida la admisión al trabajo a los menores de 16 años, aunque excepcionalmente se puede autorizar su intervención en espectáculos públicos.
- ✓ Las personas menores de 18 años no pueden realizar contratos de trabajo sin autorización de sus padres o tutores, salvo que estén emancipados o disfruten del “beneficio de la mayoría de edad”.

La emancipación de los menores de 18 años puede ser:

- Por matrimonio.
- Por concesión de quienes ejerzan la patria potestad (padre y/o madre).
- Por vivir independientemente con consentimiento de padres o tutores, o con autorización de la persona o institución a cuyo cargo estuvieran.

Debemos recordar que el beneficio de la mayoría de edad, para mayores de 16 años sometidos a tutela se obtiene por concesión judicial.

Debe tenerse en cuenta que, tal y como establece el artículo 6.2 del ET, los menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo insalubres, peligrosos, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud, como para su formación profesional y humana. Tampoco podrán hacer horas extraordinarias.

2.2.2. LA EMPRESA.

Por empresa se entiende a toda persona física o jurídica, o comunidad de bienes, que recibe la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras. Hay diversos conceptos relativos a empresas que debemos aclarar; así, llamamos “Empresa usuaria” a la que las Empresas de Trabajo Temporal ceden trabajadores o trabajadoras. Y “empresa principal” es la que contrata o subcontrata servicios con otra empresa.

2.2.3. CONTRATACIÓN.

Los trabajadores y trabajadoras deben estar inscritos en los Servicios de Empleo del lugar de su domicilio cuando quieran solicitar trabajo (recuérdese que las competencias en materia de empleo han sido delegadas por el Estado a muchas de las Comunidades Autónomas, con lo que habrá que acudir a las oficinas de empleo respectivas).

Las empresas que quieran efectuar una contratación podrán realizarla siguiendo, según su criterio y/o elección, un triple procedimiento:

- ✓ A través de los Servicios Públicos de Empleo.
- ✓ A través de las Agencias de Colocación, que no pueden tener fines lucrativos, tal y como establece el artículo 16.2 del ET.
- ✓ Mediante contratación directa.

Las contrataciones realizadas por las empresas deben ser comunicadas al Servicio de Empleo correspondiente en el plazo de diez días, y a la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras (Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal), a quienes deberán entregar copia básica de los contratos que deban tener forma escrita, contratos que se recogen en el punto 3.1.1 esta Guía).

Si ya has encontrado trabajo, lo primero es conocer en profundidad tu situación laboral; con ello te ahorrarás molestias y posibles decepciones. Infórmate, comprueba tu Alta en la Seguridad Social y no te cortes a la hora de preguntar y descifrar la “letra pequeña”. Recuerda que tu contratación debe ser comunicada al Servicio de Empleo mediante una copia del contrato. En caso de duda, acude al Sindicato.

Existen también **relaciones laborales de especiales**, reguladas en el artículo 2 del ET.

Son:

- ✓ Personal de Alta Dirección.
- ✓ Servicio del hogar familiar.
- ✓ Penados en instituciones penitenciarias.
- ✓ Deportistas profesionales.
- ✓ Artistas en espectáculos públicos.
- ✓ Personas que intervengan en relaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo o ventura de aquellas.
- ✓ Trabajadores minusválidos en Centros Especiales de Empleo.
- ✓ Estibadores portuarios en sociedades estatales o similares de Comunidades Autónomas.
- ✓ Cualquier otro trabajo así declarado expresamente por la Ley.

Estas relaciones laborales especiales, tienen su propio régimen jurídico, al que habrá que estar para todos los pormenores. No obstante, la “especialidad” nunca podrá suponer una vulneración de los derechos básicos recogidos en la Constitución.

3

■ El contrato laboral.

3.1. ¿QUÉ ES EL CONTRATO DE TRABAJO?

Podemos definirlo como la relación que se establece entre un trabajador o trabajadora con un empresario, por la que el primero voluntariamente presta sus servicios al segundo, de forma retribuida, y bajo su poder dirección y organización.

3.1.1. FORMA DEL CONTRATO

En la contratación temporal rige el Principio de “**Libertad de Forma**”, lo que implica que son válidos los contratos celebrados tanto verbalmente como por escrito. Por lo que, desde que se realiza trabajo efectivo para un empresario, aunque no medie papel alguno, existe contrato de trabajo con plenos derechos.

✓ **No obstante, y como decíamos anteriormente, la ley obliga a que la forma de determinados contratos sea escrita, tal y como establece el artículo 8.2 del ET. Así, deben celebrarse por escrito:**

- **Contratos en prácticas y para la formación.**
- **Contratos a tiempo parcial.**
- **Contratos indefinidos para el fomento de empleo.**
- **Los de trabajo a domicilio.**
- **Los de inserción.**
- **Los celebrados a tiempo parcial, fijo-discontinuo y relevo.**
- **Contratos de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.**
- **Los de trabajadores o trabajadoras contratados en España, al servicio de empresas españolas en el extranjero.**
- **Los celebrados por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.**
- **Los celebrados para la realización de una obra o servicio determinado.**
- **Los estibadores o estibadoras portuarios y otros contratos especiales.**

La falta de forma escrita cuando ésta sea obligada, implica la comisión de una falta grave de las tipificadas en la LISOS.

Tal y como establece el artículo 8.2 del ET, de no cumplirse la exigencia de formalización por escrito, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

No debes aceptar, y por tanto no firmes, aspectos regresivos o que impliquen renunciás a tus derechos legales. En caso de duda, ponte en contacto con la CGT. Y si por desgracia has firmado condiciones de trabajo por debajo de lo establecido en el ET o en el convenio colectivo de aplicación, se tendrán por no establecidas, con lo que, por ejemplo, si para tu puesto de trabajo el convenio colectivo de aplicación fija un salario de 900 € y 35 días de vacaciones anuales, y en tu contrato se fija una salario de 600 € y 30 días de vacaciones, habrá que estar a lo establecido en el convenio colectivo, y podrás reclamar las diferencias salariales, así como los días de vacaciones restantes.

Y ello sin perjuicio de la correspondiente sanción que, por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se deberá imponer al empresario.

3.1.2. DURACIÓN DEL CONTRATO

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. En este último caso, sólo caben modalidades de contrato temporal expresamente autorizadas.

El abuso de los contratos por tiempo determinado ha venido a precarizar de las relaciones laborales, mermando las contrataciones indefinidas.

Debemos tener en cuenta que si has firmado un contrato de duración determinada, por ejemplo, en su modalidad por obra o servicio, y has sido destinado o destinada a diversos servicios o labores más allá de los contenidos en tu contrato de trabajo (que deberá especificar qué obra o qué servicio es el objeto de ese contrato), se puede reclamar la contratación como indefinida, entendiéndose que el contrato temporal, en este caso por obra o servicio, está celebrado en fraude de ley.

3.1.3. PERIODO DE PRUEBA

Tal y como permite el artículo 14 del ET, podrá establecerse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, establezcan los convenios colectivos. Si no se estableciese el período de prueba en los convenios colectivos, la **duración** de dicho período **no podrá exceder de seis meses para técnicos o técnicas titulados, ni de dos meses para el resto de trabajadores o trabajadoras**

En las empresas de menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores y trabajadoras que no sean técnicos o técnicas titulados.

Es nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba el trabajador o trabajadora **tiene los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe**, como si fuera de plantilla. Se exceptuarán los derechos y obligaciones derivados de la finalización de la relación laboral (por ejemplo, indemnización), ya que durante este período de prueba, se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin aviso previo, salvo pacto o estipulación en convenio colectivo en contrario.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad. **En un contrato verbal no cabe período de prueba**; su pacto posterior al comienzo de la duración del contrato es nulo.

La baja laboral (incapacidad temporal) en este período de prueba no interrumpe el cómputo del mismo, salvo acuerdo contrario de ambas partes, que deberá establecerse por escrito.

Ante todo, ten en cuenta que para trabajar tienen que hacerte un contrato. Si tienes que arrimar el hombro por un período de tiempo superior a cuatro semanas el contrato ha de ser por escrito, aunque si es por un tiempo inferior también puedes exigir echar una firmita para aclarar tu situación laboral.

En resumen, pueden hacerte pasar un período de prueba que, si el convenio aplicable en la empresa no dice otra cosa, no podrá ser superior a seis meses para los técnicos o técnicas titulados, ni de dos meses para el resto de trabajadores y trabajadoras. Durante el período de prueba tienes los mismos derechos (y las mismas obligaciones) que cualquier trabajador o trabajadora de la empresa.

3.2 TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

En este capítulo se describen las principales modalidades de contratación, atendiendo a sus especiales características en cuanto a duración o requisitos de las partes.

3.2.1. INDEFINIDOS.

Es aquel contrato que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios en cuanto a su duración. Se caracteriza por la inexistencia de un término final preestablecido como causa de extinción de la relación laboral. Esta modalidad de contratación se extinguirá por las causas fijadas en el artículo 49 del ET (despido disciplinario, despido objetivo, jubilación, renuncia del trabajador o trabajadora, etc.)

3.2.1.1. Indefinido ordinario o “fijos”.

El contrato indefinido puede ser a jornada completa o parcial, verbal o escrito, salvo aquellos supuestos especiales de la contratación indefinida en los que se establezca la necesidad de la forma escrita.

Es importante resaltar que, adquieren la condición fijos, cualquiera que haya sido su modalidad de contratación, aquellos trabajadores y trabajadoras que no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba. Si por la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduce claramente su temporalidad, el trabajador no podrá adquirir la condición de fijo. Igualmente, como decíamos anteriormente, se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

3.2.1.2. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Se crea por la Ley 12/2001 y por la Ley 62/2003. El objeto de esta forma de contrato es facilitar la colocación estable de trabajadoras y trabajadores desempleados y empleados sujetos a contratos temporales.

Trabajadoras y trabajadores con los que puede celebrarse este tipo de contrato:

1. Desempleados y desempleadas inscritos en la Oficina de Empleo en quienes concorra alguna de las siguientes condiciones.
 - Jóvenes de 16 a 30 años.
 - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - Mayores de 40 años.
 - Parados y paradas que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
2. Trabajadores y trabajadoras a los que se haga nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

Este contrato tiene otra peculiaridad, y es que no podrá concertarse por la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un conflicto Colectivos.

Este contrato proviene de la reforma laboral firmada por CCOO y UGT en 1997, a la que posteriormente se le da forma jurídica, cuya principal característica es que tiene reducida la indemnización por despido improcedente a 33 días por año trabajado y a un máximo de 24 mensualidades, frente a la indemnización de 45 días por años de servicio, con un tope de 42 mensualidades, que correspondería al trabajador o trabajadora despedido, si su contrato fuera indefinido ordinario.

3.2.1.3. Transformación de contratos temporales en indefinidos.

A estos contratos se les aplican unas bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, dependiendo del colectivo afectado, y que se regulan anualmente en la Leyes de Acompañamiento de los Presupuestos Generales.

Lo cierto es que no corren buenos tiempos para la contratación indefinida. En la actualidad, la mayoría de los jóvenes y las jóvenes accedemos al mundo laboral con un

contrato de trabajo temporal bajo el brazo, eso si no lo hacemos de la mano de una ETT. Ésto se debe fundamentalmente a las Reformas Laborales puestas en marcha por los últimos gobiernos, que a las enormes posibilidades de contratación precaria existentes han añadido mayores facilidades y un considerable abaratamiento de los despidos.

Como muestra, valgan los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística relativos a los contratos temporales e indefinidos a enero de 2005 :

- **Total contratos a enero de 2005 : 1.284.958.**
- **Contratos temporales : 1.165.423.**
- **Contratos indefinidos : 119.535.**
- **Tasa : 90,70 % Temporales, frente al 9,30 % Indefinidos.**

3.2.2. TEMPORALES O DE DURACIÓN DETERMINADA.

Se trata de los contratos cuya duración se extingue bien por la finalización de la causa que lo legitima, bien por el tiempo fijado como término de la relación laboral. Hay una serie de modalidades contractuales temporales reguladas en el artículo 15 del ET y desarrollados en diversos Reales Decretos, que a continuación pasamos a desarrollar.

3.2.2.1. Contratos por obra o servicio determinado (artículo 15.1.a del ET, desarrollado por el Real Decreto 2720/1998).

Son los contratos cuyo objeto es la realización de obras o la prestación de servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya duración, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, y dependerá de la conclusión de la obra o servicio.

La identificación de los trabajos con sustantividad propia objeto de este contrato pueden y deben regularse en los convenios colectivos.

No hay que olvidar que estos contratos deben realizarse necesariamente **por escrito, debiendo especificar e identificar de forma precisa y clara la obra o el servicio para el que se contrata al trabajador o trabajadora.**

3.2.2.2. Contratos eventuales por circunstancias de la producción (artículo 15.1.b del ET, desarrollado por el Real Decreto 2720/1998).

Se concierne para atender a circunstancias de la producción (acumulación de tareas, exceso de pedidos, etc.) aún en el marco de la actividad normal de la empresa.

El artículo 15.1.b del ET permite que por convenio colectivo se puedan determinar las actividades en las que pueda contratar bajo este tipo de contrato. Según la jurisprudencia esta modalidad contractual se puede utilizar:

- para atender la necesidad surgida a consecuencia de las numerosas vacantes existentes en un órgano público.
- suplir a trabajadores o trabajadoras en vacaciones.

Sólo se exige que sea por escrito cuando su duración sea superior a 4 semanas o a tiempo parcial. En el contrato se deberá establecer con precisión y claridad la causa que lo motiva.

Su duración máxima es de 6 meses dentro de un período de 12 meses. Aunque, en atención al periodo estacional de la actividad, por convenio colectivo sectorial puede modificarse la duración máxima de estos contratos, así como el período dentro del cual las empresas incluidas en su ámbito de aplicación pueden recurrir a este supuesto de contratación.

Si se pacta en el contrato de trabajo una duración inferior a 6 meses, el contrato podrá ser prorrogado por una sola vez.

En el caso de que llegada la finalización del contrato, si el trabajador o trabajadora continuara prestando sus servicios, se entenderá que el contrato se ha transformado en un contrato indefinido.

3.2.2.3. Contrato de interinidad (artículo 15.1.c del ET, desarrollado por el Real Decreto 2720/1998).

Este contrato puede ser concertado para la sustitución de trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para una cobertura definitiva, o para la sustitución de un trabajador autónomo, socio o socia trabajador en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

El contrato de interinidad debe de hacerse **por escrito**, debiendo identificar:

- Al trabajador o trabajadora sustituido.
- La causa de sustitución.
- Si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En cuanto a la **duración** del contrato, ésta se extenderá **hasta la reincorporación del trabajador o trabajadora sustituido, o hasta la correspondiente cobertura del puesto si se estaba tramitando un proceso selectivo.**

En el supuesto de extinción del contrato (por la reincorporación del trabajador o trabajadora sustituido, etc.), si el sustituto o sustituta continua prestando servicios y no hubiera denuncia expresa del contrato por parte del empresario, el contrato se entenderá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

3.2.2.4. Contrato de inserción.

Está regulado en el artículo 15.1.d del ET, y se podrá celebrar cuando concurren las circunstancias siguientes:

- el trabajador o trabajadora debe estar desempleado, inscrito en la oficina de empleo.
- el empresario debe ser una Administración Pública o entidad sin ánimo de lucro.
- el objeto de dicho contrato debe ser realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado o desempleada participante, y dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente.

Los trabajadores o trabajadoras no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde la finalización del anterior contrato de esta naturaleza, siempre y cuando hayan sido contratados bajo esta modalidad por un período superior a nueve meses en los últimos tres años.

3.2.3. CONTRATOS FORMATIVOS.

Son dos: el **contrato para la formación**, regulado en el artículo 11.2 del ET y desarrollado por el Real Decreto 488/1998 y la Orden Ministerial de 14 de julio de 1998; y el **contrato de trabajo en prácticas**, regulado en el artículo 11.1 del ET, y desarrollado por el Real Decreto 488/1998. Ambos deben formalizarse **por escrito** y en los **modelos oficiales** que se facilitan en las Oficinas de Empleo.

3.2.3.1. Contrato de trabajo en prácticas.

El objeto de este contrato es obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados; los requisitos del contrato son:

- El trabajador o trabajadora debe estar en posesión de una titulación universitaria, o de formación profesional media o superior. En concreto, son títulos habilitantes los de Licenciado-Licenciada y Diplomado-Diplomada Universitario, Ingeniero-Ingeniera y Arquitecto-Arquitecta Técnico o Superior, Técnico Superior de Formación Profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que el contrato se celebre dentro de un período de 4 años inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios. En el caso de que el contrato se celebre con una persona con discapacidad se amplía a 6 años el período.

Mediante los convenios colectivos sectoriales (nunca los de empresa) se podrá regular los grupos, puestos o categorías profesionales objeto del contrato, y la duración del mismo, dentro de los límites establecidos.

La **duración máxima del contrato es de 2 años**, y la **mínima de 6 meses**, pudiendo prorrogarse hasta el período máximo. Eso si, **ningún trabajador o trabajadora podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años por la misma titulación.**

La **retribución** se fijará en convenio colectivo y **no podrá ser inferior al 60% durante el primer año, y al 75 % durante el segundo año, del salario fijado en convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.**

3.2.3.2. Contrato para la formación.

El objeto de este contrato es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera determinada cualificación.

El trabajador o trabajadora deberá tener entre 16 y 21 años. El número de contratos de este tipo que pueden realizar las empresas, está limitado según el tamaño de la plantilla.

Tiene una **duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años**, ampliándose a 3 en la negociación colectiva (por convenio colectivo sectorial, nunca de empresa) o a 4 años cuando el contrato se concierte con una persona con minusvalía.

La **jornada** está condicionada por la **formación teórica**, a la cual se dedicará **al menos el 15%** de la misma, y ésta podrá ser presencial o a distancia. En convenio colectivos se podrá fijar una duración de formación superior, nunca inferior.

A través de los convenios colectivos se establece el tiempo mínimo exigible en cada sector para la formación adecuada.

El salario será el fijado en el convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo; es decir, descontando el porcentaje dedicado a la formación. No se tiene derecho a prestación por desempleo.

En cuanto al período de prueba, es el establecido con carácter general (ver punto 3.1.3 de esta Guía).

Expirada la duración máxima del contrato de formación, el trabajador o trabajadora no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos de esta modalidad que tengan por objeto, la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador o trabajadora en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

Si el empresario incumple sus obligaciones en cuanto a la formación real y efectiva, el contrato se presume que es ordinario y por tiempo indefinido.

3.2.3.3. El Becario o la Becaria.

El becario o becaria es el titulado o titulada universitario, beneficiario de una beca concedida en virtud de programas inscritos en el registro de becas de investigación. No conlleva la existencia de una relación laboral. Estas becas también pueden ser de colaboración o de prácticas, en las que el becario o becaria se beneficia de una beca por la que trabajará para una empresa, la cual le deberá formar profesionalmente. En este caso, la remuneración no se realizará por la empresa, salvo pacto en contrario (en ocasiones los gastos de remuneración son soportados por la empresa y por la entidad que otorga la beca). No podremos establecer una cuantía de la beca o retribución, puesto que ésta dependerá de la entidad que la otorga, pero en su mayoría estas becas no superan el Salario Mínimo Interprofesional.

A partir del 4 de noviembre de 2003, los becarios o becarias de investigación están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social. Entre otros efectos de esta incursión, es el poder beneficiarse de la acción protectora correspondiente a dicho Régimen, **salvo la prestación por desempleo.**

La entidad que otorga la beca, a estos efectos, asume los derechos y obligaciones del empresario, y es la responsable de la obligación de cotizar y del ingreso de sus aportaciones y de las del becario o becaria.

En cuanto a la duración de la misma, no podemos establecer un criterio unificador, puesto

que al igual que la cuantía, depende de la entidad que la otorga. Normalmente estarán comprendidas entre 4 meses y 2 años.

Téngase en cuenta que, además de lo anteriormente expuesto, existen otro tipo de becas (becas de prácticas curriculares, prácticas no curriculares, prácticas de títulos propios, etc...), que no conllevan la cotización en la Seguridad Social, y por lo tanto carecen de todo tipo de prestación.

La contratación temporal se ha incrustado hasta el fondo en la clase trabajadora y se ha llevado por delante derechos laborales conquistados en años de lucha. Se han abaratado los salarios, los despidos apenas traen consecuencias económicas a los empresarios, y lo peor de todo: se ha creado un abismo entre unos trabajadores y otros; entre activos y parados o paradas; entre temporales y fijos; en definitiva, entre los que tienen derechos y los que no los tienen.

Evidentemente, la culpa no es de quien individualmente defiende sus derechos adquiridos, ni de quien se ve abocado a aferrarse a su puesto de trabajo. La responsabilidad recae en de quien planifica, decide y/o permite la precarización global de la sociedad, a través de la concentración de la riqueza en unas pocas manos. Y también son responsables aquellos sindicatos que, debiendo defender los derechos del conjunto de la clase trabajadora, pactan una y otra vez (Reforma Laboral, Acuerdos Sectoriales, Acuerdos Interconfederales o convenios colectivos cada vez más limitativos de derechos), cediendo a los intereses del capital a cambio de subvenciones y “prebendas”.

Sobre esta base, también debemos tener claro que la única posibilidad que tenemos todos y todas de mejorar la situación, es la de luchar por ello, decididos y unidos.

3.2.4. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

3.2.4.1. A tiempo parcial.

Es aquel contrato que se concierta para realizar la prestación de servicios durante un número determinado de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable (es decir, con una jornada inferior a la prevista en el convenio de aplicación).

Como principio general, los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los contratados a tiempo completo, salvo los derechos que nazcan en función del tiempo trabajado, los cuales se generarán proporcionalmente atendiendo a la duración de la jornada (incluido el salario, aunque se podrá fijar mediante convenio una retribución superior a la que resultaría de la estricta aplicación de la proporcionalidad).

El contrato debe ser formalizado necesariamente **por escrito, en modelo oficial**, y en el mismo deben figurar los siguientes datos:

- Número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes y al año contratadas.
- La distribución horaria.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permite su utilización (recuérdese que no puede hacerse un contrato para la formación a tiempo parcial).

Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial contratados a partir del 29 de noviembre de 1998 no pueden realizar horas extras, salvo para prevenir o reparar riesgos y otros daños extraordinarios o urgentes.

En cambio sí se pueden realizar “horas complementarias”, que son aquellas que hayan sido pactadas como adicionales al contrato a tiempo parcial, conforme a la regulación legal y a lo establecido en convenios colectivos sectoriales o de ámbito inferior.

La realización de éstas “horas complementarias” sólo se podrá exigir cuando se hayan pactado expresamente con el trabajador o trabajadora, quien podrá renunciar con un preaviso de 15 días. El pacto debe realizarse por escrito y en modelo oficial. El número de “horas complementarias” no podrá ser superior al 15 % de las horas ordinarias del contrato. No obstante se podrá ampliar hasta el 60%. Las “horas complementarias” deben retribuirse como horas ordinarias, y el trabajador o trabajadora debe conocer el día y la hora de realización de dichas horas con un mínimo de 7 días de antelación.

3.2.4.2 Fijo discontinuo.

Es aquel contrato indefinido que se concierta para realizar trabajos de carácter fijo discontinuo, y que **no** se repitan en fechas ciertas¹.

Este contrato debe ser formalizado **por escrito en modelo oficial**, donde se establecerá la duración estimada de los trabajos en cada temporada, la forma y orden del llamamiento establecida en convenio colectivo, así como la jornada estimada y su distribución horaria.

La jornada puede ser completa o a tiempo parcial, siempre que así lo prevea el convenio colectivo de aplicación.

En caso de no ser llamados en el siguiente período, el trabajador o trabajadora puede reclamar judicialmente por despido, con un plazo de 20 días a partir de la fecha prevista para la incorporación.

El contrato se extingue por las causas legalmente establecidas en el artículo 49 del ET (despido disciplinario, jubilación, baja voluntaria, etc...). **El recibo del finiquito firmado al final del contrato relativo a una temporada, no exonera al empresario de llamar al trabajador o trabajadora cuando comienza la siguiente temporada.**

3.2.4.3. Contrato de relevo.

También se califica como a tiempo parcial el contrato llamado “*de relevo*”, que es el que se concierta con un trabajador o trabajadora inscrito como demandante de empleo, para sustituir parcialmente a un trabajador o trabajadora, que ha pasado a una jornada a tiempo parcial por jubilación también parcial.

La duración del contrato puede ser indefinida o igual a la que le falte al trabajador sustituido cumplir 65 años.

La jornada puede ser completa o a tiempo parcial, pero como mínimo, igual a la del trabajador o trabajadora sustituido.

El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador o trabajadora sustituido la edad de 65 años, y por tanto tenga derecho a su prestación por jubilación completa.

Si el trabajador o trabajadora jubilado parcialmente fuese despedido improcedentemente y no se procediese a su readmisión, la empresa debe ofrecer al relevista la ampliación de su jornada de trabajo.

3.2.4.4. Teletrabajo y trabajo a domicilio.

Varias son las modalidades. Una es el llamado “*teletrabajo*”, nacido como consecuencia del avance en las tecnologías de la información y comunicación (ordenadores, internet, redes,....). La Comunidad Europea prevé un aumento importante de esta modalidad de contrato, existiendo un “Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, de fecha 16 de julio de 2002. El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para el empresario.

Pero no es el trabajo a domicilio un invento de estos tiempos. En múltiples sectores como confección o calzado, era y es una manera habitual de prestación laboral. Este trabajo es el realizado por encargo para un empresario quien, posteriormente, lanza al tráfico comercial los productos resultantes. Se regula en el artículo 13.1 del ET, y las características de este contrato son la ausencia de un centro de trabajo organizado bajo la dirección y responsabilidad del empresario, y como consecuencia la dispersión de los trabajadores y el traslado de muchos de los costes productivos y de salud y seguridad a los trabajadores.

3.2.4.5. Contrato de grupo.

Se regula en el artículo 10.2 del ET, y consiste en aquel contrato celebrado entre el empresario y el representante (llamado “jefe o jefa de grupo”) de un colectivo de trabajadores considerado como tal, y en su totalidad, de forma que el empresario sólo tendrá derechos y

¹ A los trabajados fijos discontinuos que se repitan en fecha ciertas, se les aplica la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial de duración indefinida.

deberes con el propio grupo a través de aquel representante, y no con cada uno de los trabajadores o trabajadoras que lo integran.

3.2.4.6. Trabajos temporales de colaboración social.

Se regulan en los Reales Decretos 1445/1982 y 1809/1986, así como en el artículo 213 de la Ley General de Seguridad Social. Se trata de supuestos especiales de prestación de trabajo entre una Administración Pública y los trabajadores o trabajadoras que se encuentren desempleados.

3.3. EL CONTRATO EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT).

3.3.1. CONCEPTO DE LAS ETT.

Se crean con la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. Esta norma sufre diversas modificaciones posteriores.

Se denomina Empresa de Trabajo Temporal a aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa, llamada usuaria, con carácter temporal, a trabajadores o trabajadoras por ella contratados.

Las ETT son las únicas empresas que pueden ceder trabajadores o trabajadoras. Así, es **cesión lícita** de trabajadores o trabajadoras la realizada por estas empresas, tal y como determina el artículo 43 del ET.

Solamente pueden celebrarse contratos de puesta a disposición entre una ETT y una empresa usuaria, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada, conforme al artículo 15 del ET.

3.3.1.1. Contrato de puesta a disposición.

Es aquél celebrado entre la ETT y la empresa usuaria. Tiene por objeto la cesión de trabajadores o trabajadoras para prestar servicios en la empresa usuaria. El trabajador o trabajadora, por lo tanto, está sometido al poder de dirección de la empresa usuaria.

3.3.1.2. Supuestos de utilización.

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición cuando se trate de satisfacer necesidades temporales, estrictamente objetivas, de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

- ✓ **Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta. Es muy importante que la obra o servicio determinado no se identifique con cualquier actividad ordinaria de la empresa, confundiendo con los trabajos habituales de la misma, ya que de lo contrario estaríamos en un fraude de ley.**
- ✓ **Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.**
- ✓ **Para sustituir a trabajadores o trabajadoras de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.**
- ✓ **Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo, permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.**

3.3.1.3. Forma y duración.

El contrato se formalizará por escrito y su duración es de 6 meses en el supuesto previsto en el apartado a) y de 3 meses en el apartado d). En los demás supuestos su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsistía la causa que motivó el respectivo contrato.

3.3.1.4. Exclusiones.

Las ETT no podrán celebrar contratos de puesta a disposición:

- ✓ Para sustituir a trabajadores o trabajadoras en huelga de la empresa usuaria,
- ✓ Para la realización de trabajos de especial peligrosidad para la seguridad o salud,
- ✓ Para ceder trabajadores a otra ETT,
- ✓ Cuando en los 12 meses precedentes la empresa usuaria haya amortizado el puesto por despido improcedente, por expediente de regulación de empleo o por despido objetivo y tampoco en las modalidades de contratos de aprendizaje o para la formación con los trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias.

3.3.2. RELACIONES LABORALES EN LAS ETT.

3.3.2.1. Forma y duración del contrato.

El contrato de trabajo celebrado entre la ETT y el trabajador o trabajadora para prestar servicios de empresas usuarias, podrá concertarse **por tiempo indefinido o por duración determinada** coincidente con el contrato de puesta a disposición. Dichos contratos deberán formalizarse **por escrito** de acuerdo con lo establecido para cada modalidad, y se deberá informar de su contenido a la Oficina Pública de Empleo.

La falta de forma escrita puede determinar que se presuma celebrado el contrato a jornada completa y tiempo indefinido, salvo que se acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Los contratos que suelen hacerse en las ETT's pueden ir desde los seis meses hasta un par de días e incluso un par de horas (los contratos "más" basura).

En cualquier caso, recuerda que nunca podrán contratarte para sustituir a trabajadores o trabajadoras que estén en huelga en su empresa, ni para realizar trabajos especialmente peligrosos para la salud o seguridad; tampoco para ceder trabajadores o trabajadoras a otra ETT, ni bajo la modalidad de contratos de aprendizaje ni de formación. La empresa que contrata a la ETT, que es en la que tú trabajarás ("empresa usuaria"), responde de tu salario y de las obligaciones de la Seguridad Social. Aunque la ETT se queda con una buena parte de tu salario, recuerda que tienes derecho a la parte proporcional de pagas extraordinarias, festivos y vacaciones y a recibir una indemnización cuando finalices el contrato.

3.3.2.2. Derechos del trabajador o trabajadora.

El principal derecho es la **remuneración**, que deberá ser igual al puesto de trabajo a desarrollar, de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria. La **retribución** debe ser calculada **por unidad de tiempo**. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la **parte proporcional de pagas extraordinarias, festivos y vacaciones**.

También se tiene derecho a recibir una **indemnización económica a la finalización del contrato** de puesta a disposición. Esta indemnización debe ser equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar **doce días de salario por cada año de servicio**.

De igual manera, los trabajadores y trabajadoras de ETT puestos a disposición tienen la **misma protección en materia de seguridad y salud que el resto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa donde prestan sus servicios**.

3.3.2.3. Obligaciones de la Empresa de Trabajo Temporal

Debe cumplir sus **obligaciones salariales y de Seguridad Social**, además de **destinar anualmente el 1% de la masa salarial a la formación de los trabajadores y trabajadoras contratados para ser cedidos a empresas usuarias**, sin perjuicio de la obligación legal de formación profesional.

Debe de igual, manera asegurarse de que el trabajador o trabajadora, antes de su puesta a

disposición en la empresa usuaria, posee la **formación teórica y práctica en prevención de riesgos laborales** necesaria para el puesto de trabajo a desarrollar, teniendo en cuenta su cualificación, experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto.

3.3.2.4. Relaciones laborales en la empresa usuaria.

En síntesis, son las siguientes:

Derechos de la empresa usuaria:

- ✓ La empresa usuaria tiene la facultad de **dirección y control** de la actividad laboral durante el tiempo de prestaciones de servicios en su ámbito.

Obligaciones de la empresa:

- ✓ **Informar al trabajador o trabajadora sobre los riesgos** derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra lo mismos.
- ✓ Responder de la **protección en materia de Seguridad e Higiene** en el Trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- ✓ Responder **subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social** contraídas con el trabajador o trabajadora durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

Derechos de los trabajadores y trabajadoras:

- ✓ Todos los derivados de las obligaciones anteriores.
- ✓ Derecho a presentar a través de la representación de los trabajadores de la empresa usuaria, las **reclamaciones** que se deriven de la relación de su actividad laboral.
- ✓ Igualmente, tendrán derecho a la **utilización de transporte e instalaciones colectivas** de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.

Las irregularidades más habituales en este tipo de contratación son las siguientes:

- ✓ **Exceder los límites temporales previstos en el contrato de puesta a disposición o utilizar trabajadores de ETT en los supuestos excluidos.**
- ✓ **La utilización de contratación temporal en fraude de ley, es decir cuando se realicen contratos fuera de los estrictos supuestos del ET y cuando se contravengan las exclusiones ya mencionadas.**
- ✓ **Dedicar a los trabajadores o trabajadoras de ETT a realizar actividades distintas a las que fueron objeto del contrato.**

Ante supuestos de irregularidades se recomienda acudir a los Gabinetes Jurídicos de CGT, pudiendo en su caso interponerse la correspondiente demanda ante la Jurisdicción Social, o la denuncia de infracciones a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

Frente a las ETT's hay que informar, pero también actuar a todos los niveles posibles; si has caído en las "garras" de una ETT acude a los locales de CGT y estudia como mejorar tu situación; y si no es éste tu caso, por solidaridad, ayúdanos a luchar para erradicar esta forma de sobreexplotación.

Ponte en contacto con nosotros y nosotras y colabora en algunas de las líneas de actuación que estamos desarrollando:

- ✓ **Denunciando abusos.**

- ✓ ***Apoyando a quienes dependen de una ETT.***
- ✓ ***Creando conciencia social frente a este problema.***
- ✓ ***Impidiendo su utilización a través de la Negociación Colectiva.***

3.4 CONTRATAS Y SUBCONTRATAS.

La **contrata** consiste en una empresa a la cual otra, denominada “**empresa principal**”, le encomienda la realización de una determinada actividad que deberá tener sustantividad propia. Posteriormente esta contrata podrá, a su vez, de nuevo externalizar la actividad a otra empresa, lo que se denomina **subcontrata**.

Así, mientras las contrata subcontratan responden al mismo fenómeno de externalización, pero entre la empresa contratada y otras posteriores contrata de ésta, aparece una cadena de reducción de derechos laborales que en algunos sectores (como el de la construcción) llega a multiplicar las empresas y a diluir las responsabilidades, cuando en muchas ocasiones en realidad hablamos del mismo propietario.

En cuanto a la **responsabilidad de unas y otras empresas**, el artículo 42 del ET establece la **responsabilidad solidaria** por parte de la empresa principal o la que subcontrata respecto de las deudas con la Seguridad Social. Además, se establece la **responsabilidad solidaria del empresario principal durante el año siguiente a la terminación de su encargo, respecto de las obligaciones salariales contraídas por contratistas y subcontratistas con sus trabajadores, y de las referidas a la Seguridad Social durante el periodo de vigencia de la contrata**. También las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la formativa de prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores y trabajadoras del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario, de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando sus servicios en cada momento.

Esta información es importante llegado el momento de reclamar derechos ante los Juzgados de lo Social, pues deberemos demandar no sólo a quien nos tiene contratado, sino a toda la cadena de contrata hacia arriba, incluida la empresa principal.

3.5 CESIÓN ILÍCITA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 43 del ET prohíbe la contratación de **trabajadores y trabajadoras para cederlos temporalmente a otras empresas, salvo que dicha cesión se haga a través de ETT, autorizadas y en los supuestos que en la Ley de ETT se especifican.**

En la contrata, el objeto contractual es la realización de una obra o servicio, de tal manera que el empresario es real y asume el encargo de realizarla a cambio de un precio que paga el principal, el cual ha externalizado parte de su actividad. En el lado contrario, **la cesión ilícita se caracteriza por el hecho de que el objeto mismo del contrato es la cesión del trabajador o trabajadora por parte de quien aparece formalmente como empresario, a la empresa que recibe realmente la utilidad del trabajo prestado por el trabajador o trabajadora. Así, la actividad empresarial del cedente, sólo consiste en contratar para ceder o prestar, no cumpliendo los requisitos necesarios que se deben de dar en la externalización.**

Las características de la cesión ilícita y el fraude en la utilización de las ETT:

- ✓ **Que el trabajo que realizan las contrata sea indefinido.**
- ✓ **Que el trabajo se haga en los locales o centros de trabajo de la empresa principal.**
- ✓ **Que la empresa principal tenga el control y ejerza la dirección de los trabajos.**
- ✓ **Que los trabajos se realicen, fundamentalmente, con medios y herramientas**

de la principal.

- ✓ Que la contratista no asuma los riesgos inherentes a su función de empresa con independencia de que tenga o no, patrimonio suficiente.
- ✓ Que se utilicen medios humanos y departamentales de la principal.
- ✓ Que el trabajo se realice indistintamente, bien por los contratistas, bien por los trabajadores directos de la principal.
- ✓ Que se utilicen los medios informáticos igualmente que cualquiera de la principal.

Las consecuencias del reconocimiento de la cesión ilícita para los trabajadores o trabajadoras afectados es, a elección de éstos, el adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o cesionaria. Además se adquiere la antigüedad desde el inicio de la cesión ilegal. También se adquieren los derechos y obligaciones de un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, en condiciones ordinarias.

No hay que olvidar, que la cesión ilícita de trabajadores o trabajadoras es una infracción laboral muy grave, pudiendo corresponder una multa de 3.005,07 € a 90.151,82 €, según la LISOS.

4

■ Derechos laborales elementales.

4.1 EL SALARIO

4.1.1. ¿QUÉ ES?

Según el artículo 26 del ET, **se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, en dinero o en especie, que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena**, ya retribuyan el trabajo efectivo cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. **En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 % de las percepciones salariales.** Son considerados como **salario en especie**, entre otros supuestos, **la comida, suministro de agua, gas o luz, la vivienda, o el transporte gratuito**, aunque habrá de estar al caso concreto para determinar si estamos o no ante salario en especie.

4.1.1.1. Estructura del salario.

Se determina **mediante negociación colectiva** o, en su defecto, a través del contrato individual, tal y como establece el artículo 26.3 del ET. Comprende:

- El **salario base**, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra. **El salario base no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.**
- Los **complementos salariales**, fijados en función de circunstancias relativas a las **condiciones personales de el trabajador o trabajadora, al trabajo realizado o la situación y resultados de la empresa.**

4.1.1.2. Pagas extraordinarias.

Tal y como establece el artículo 31 del ET, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho anualmente, **al menos, a dos pagas extraordinarias**, cuyo importe será la pactado por convenio colectivo o por acuerdo entre empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras. Se hacen efectivas, una **por Navidad y otra en la fecha que se fije en convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.** Si se acuerda en convenio, se podrá prorratear su importe mensualmente.

4.1.1.3. Igualdad de remuneración por razón de sexo

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, **sin discriminación alguna por razón de sexo.** Todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 35.1 de la Constitución española y en el 28 del ET.

4.1.1.4. El Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.)

Es el salario mínimo garantizado para todos los trabajadores y trabajadoras y para todos los sectores de la economía. Es establecido por el Gobierno de forma anual, y **para 2005 ha sido fijado en 17.10 € diarios, o 513 € mensuales.**

Las cuantías fijadas constituyen mínimos irrenunciables, que se pueden superar por convenio colectivo o pacto individual. De hecho, la gran mayoría de los salarios supera el S.M.I., no así las pensiones.

El importe del S.M.I. es inembargable, tal y como establece el artículo 27.2 del ET. Por extensión, el salario real de cualquier trabajador o trabajadora es inembargable hasta la cuantía del S.M.I. El resto del salario que exceda del S.M.I. es embargable, pero dependerá la cuantía a

embargar del total del salario y de las cargas familiares.

4.1.2. LIQUIDACIÓN Y RECIBO DEL SALARIO (NÓMINA).

4.1.2.1. Liquidación y pago.

Se regula en el artículo 29 del ET. Se deberá hacer de manera puntual y documentalmente; esto es, **el trabajador o trabajadora tiene derecho:**

- A la **percepción del salario en la fecha y lugar establecidos o conforme a los “usos y costumbres”.**
- A la **entrega de un recibo de salarios o “nómina”.**
- A que el abono de las retribuciones periódicas y regulares **no se efectúe por períodos de tiempos superiores a un mes.**
- A percibir **anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado**, y por el futuro (aunque este último con limitaciones).
- A percibir un **interés al 10% anual por mora** sobre el importe del salario en **caso de retraso injustificado en el pago.**

La empresa procederá a efectuar de forma delegada, la retención sobre los salarios de las cargas fiscales y de Seguridad Social que legalmente procedan.

4.1.2.2. El recibo de salarios (la “nómina”).

Como hemos hecho referencia en el apartado anterior, **la empresa tiene la obligación de facilitar al trabajador o trabajadora juntamente con el salario un “recibo de salarios”, esto es, la llamada “nómina”,** que se debe ajustar al modelo establecido en el Anexo de la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994 (BOE de 13 de enero de 1995), salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo.

En cualquier caso, la nómina debe contener, con la debida claridad y separación, las diferentes percepciones, así como las deducciones que legalmente procedan.

La firma del trabajador o trabajadora en el recibo de salario **no** supone la aceptación del contenido de dicha nómina sino, únicamente, que ha recibido el importe fijado en ella. Por ello **no** se debe firmar salvo que se haya comprobado el abono efectivo de la retribución que fuera en la misma.

Cosa distinta es la firma del llamado “finiquito” o “liquidación”; esto es, el documento que se firma al finalizar la relación laboral. Si firmamos el finiquito o la liquidación, insistimos, que corresponde a la finalización del contrato, estamos asumiendo que la empresa no nos debe nada más que los conceptos y cantidades que allí aparecen, y liberamos a la empresa de toda responsabilidad por conceptos o cantidades que no debieran. Por eso, NUNCA se firma una liquidación o finiquito que no estemos seguros de que contenga todas las cantidades y conceptos adeudados. Si no estamos seguros, pediremos una copia, y sin firmar nada, consultaremos con nuestro respectivo Gabinete Jurídico de la CGT.

4.1.3. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA).

El FOGASA se regula en el artículo 33.5 del ET y se desarrolla en el Real Decreto 505/1985. Es un **Organismo Autónomo de carácter administrativo, que garantiza a los trabajadores y trabajadoras la percepción de parte de los salarios, incluidos los de tramitación cuando legalmente procedan, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral pendientes de pago, en los supuestos que el empresario no pueda hacerse cargo del pago, ya sea por insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores. Todo ello una vez agotado el proceso judicial y declarada**

insolvente la empresa.

En cuanto a las **indemnizaciones**, para que sean abonadas por el FOGASA, deben concurrir determinados **requisitos**:

- ✓ Deben provenir de un despido o extinción de contrato, y que hayan sido reconocidos en resolución judicial o resolución administrativa, conforme a :
 - extinción por voluntad del trabajador derivada de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad.
 - impago de salarios o incumplimiento contractual por parte del empresario.
 - Despido Colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
 - Despido objetivo por amortización del puesto de trabajo debido a las causas objetivas.
 - Fuerza mayor.
- ✓ Que la cuantía no sea superior al límite máximo de una anualidad.
- ✓ Que el salario diario, base del cálculo, no exceda del doble del S.M.I.
- ✓ Que, a los solos efectos del abono por parte del FOGASA, el importe de la indemnización derivada de despido o extinción del contrato solicitada por el trabajador o trabajadora (por modificación sustancial, incumplimiento del empresario o falta de pago), sea calculada sobre la base de 25 días por año de servicio, con el límite señalado. Si la extinción deriva de Expediente de Regulación de Empleo, (ERE) el límite des de 20 días por año trabajado.

El límite total de los salarios que pueda abonar el Fondo de Garantía Salarial está fijado en el doble del SMI diario (esto es, 34.2 €), multiplicado por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de 120 días.

El límite de las indemnizaciones que abona el FOGASA, es de una anualidad de salario, sin que el salario día para su cálculo supere el doble del SMI, no incluyéndose en este cálculo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Así, el máximo para 2005 sería: $(17.10 \text{ €} \times 2) \times 365 \text{ días} = 12483 \text{ €}$

El FOGASA, en principio **no** se hace cargo del pago de indemnizaciones reconocidas en conciliación, ya sea ante el Servicio de Mediación correspondiente, como la celebrada en el Juzgado de lo Social antes del Acto del Juicio (aunque en este último supuesto hay base jurisprudencial para que al final acabe asumiendo el FOGASA el pago en la parte que le corresponde). Existe una excepción, y son los acuerdos derivados de un Expediente de Regulación de Empleo, de los que sí se hace cargo el FOGASA.

Si en los Actos de Conciliación, ante el Servicio de Mediación o Juzgado de lo Social correspondiente, llegamos a un acuerdo con el empresario, y posteriormente incumple lo acordado y no paga las cantidades, resultando además insolvente, el FOGASA no abonará ninguna cantidad al trabajador o trabajadora, teniendo que abrir un nuevo proceso contra el FOGASA. Si el Acta de Conciliación proviene de un Juzgado de lo Social, cobraremos; pero si proviene un servicio de mediación y arbitraje correspondiente en cada Comunidad Autónoma, FOGASA no pagará, y no recibiremos nuestras cantidades.

En definitiva, sólo llegaremos a un acuerdo en Conciliación si se ha efectuado con antelación el pago de lo pactado y de la forma que podamos comprobarlo. Si nos pretender pagar con un cheque corriente, corremos el peligro de que, si la empresa no nos da seguridad de ser solvente, no tenga fondos; así, sólo aceptaremos “cheques bancarios” o “talones conformados” por el banco correspondiente.

4.2. TIEMPO DE TRABAJO

El concepto de **“jornada de trabajo”** debe unirse a la idea que desde la CGT tenemos del reparto del trabajo: **trabajar menos para trabajar todos y todas; tender a la reducción de la jornada para repartir el trabajo.**

4.2.1. LA JORNADA LABORAL

4.2.1.1. Consideraciones generales

El número de horas que diaria, semanal, mensual o en cómputo anual, debe el trabajador o trabajadora prestar sus servicios a la empresa. Este tiempo constituye la llamada **“Jornada Laboral”** o **“Jornada de Trabajo”**.

La **distribución diaria de las horas que constituyen la jornada de trabajo** permite confeccionar el llamado **“Horario de Trabajo”**.

La duración y ordenación de la jornada de trabajo, así como el régimen de descansos aplicable, serán los pactados en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo. En todo caso, se debe respetar lo establecido con carácter de derecho necesario en las disposiciones legales y reglamentarias (artículos 34 y siguientes del ET y demás normas de aplicación).

Desarrollando un criterio temporal podemos hacer la siguiente distinción:

- ✓ **La jornada ordinaria es la común aplicable a la generalidad de los trabajadores y trabajadoras.**
- ✓ **La jornada extraordinaria es la que excede de la jornada ordinaria.**
- ✓ **Las jornadas especiales son las que rigen en determinados sectores, actividades o trabajos específicos.**

La jornada de trabajo en las relaciones de carácter especial (empleados o empleadas en fincas urbanas, trabajo en el campo, transportes, mar, personal de alta dirección, hogar familiar, penados en instituciones penitenciarias, deportistas profesionales, artistas en espectáculos o personas en operaciones mercantiles) se regirán de acuerdo con normas específicas.

CGT defiende una distribución y cómputo semanal de la jornada, para una distribución más racional.

4.2.1.2. Duración de la jornada.

Como decíamos, la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo.

La **duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual**, tal y como establece el artículo 34 del ET.

Y como ya se señalaba, **existen algunos trabajos con regulación específica (Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales, modificado por el Real Decreto 285/2002 en lo relativo al trabajo en el mar). Sólo en los casos recogidos en la normativa reseñada se puede producir una ampliación legal de la jornada establecida.**

4.2.1.3. Periodo de descanso durante la jornada

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos (tradicionalmente llamado “descanso para el bocadillo”). Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca en convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de trabajadores o trabajadoras menores de 18 años, el período de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo,

12 horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 diarias, salvo pacto en contrario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. En el caso de los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo dedicado para la formación.

4.2.1.4. Trabajo nocturno.

Se regula en el artículo 36 del ET. **Es el realizado entre las 10 de la noche y 6 de la mañana.** El trabajo nocturno y el trabajo a turnos, se regulan en el artículo 36 del ET.

La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de 15 días. Los trabajadores o trabajadoras que lo realizan **no podrán realizar horas extraordinarias.**

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación de ese trabajo nocturno por descansos.

4.2.1.5. Trabajo a turnos.

También se regula en el artículo 36 del ET. Se considera como tal toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual **los trabajadores y trabajadoras ocupan sucesivamente los puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, de mañana, tarde o noche, implicando para el trabajador o trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas.**

Se tendrán en cuenta la rotación de los trabajadores y trabajadoras, y que ninguno de ellos esté en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

En el caso de trabajadores o trabajadoras que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, éstos tendrán preferencia a elegir turno de trabajo.

4.2.1.6. Descanso semanal.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal 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. Puede acumularse el descanso establecido, pero nunca en un periodo superior a dos semanas consecutivas. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

En la actualidad estamos inmersos en la idea de que el centro de nuestra vida, el eje sobre el que esta se desarrolla, es el trabajo. La ansiedad, la depresión, el estrés, el incremento de determinadas patologías psicológicas o psiquiátricas asociadas al mundo del trabajo, son buena prueba de que no debemos sobrecargarnos de jornadas laborales interminables, y que resulta imprescindible disponer de tiempo libre para el ocio.

Desde aquí queremos hacer hincapié en nuestro tiempo de descanso, en el tiempo de ocio del que debemos disfrutar todos los trabajadores y trabajadoras. Un tiempo para crear espacios, iniciativas, actividades o simplemente un tiempo para perderlo... pero un tiempo nuestro, para nosotros y nosotras, para compartirlo con los nuestros.¡ DISFRÚTALO!

4.2.1.7. Calendario laboral.

Anualmente la empresa 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. Todo ello teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada en contrato de trabajo o convenio colectivo.

- ✓ ***El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.***
- ✓ ***Recuerda que actualmente la duración máxima de la jornada laboral es de cuarenta***

horas semanales, con día y medio de descanso ininterrumpidos, acumulables hasta en catorce días, descanso que, como regla general comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes, junto con el domingo. Para menores de 18 años el descanso debe ser de dos días ininterrumpidos.

- ✓ **Siempre que la jornada diaria de trabajo exceda las seis horas, tienes derecho a un descanso de al menos quince minutos. Si tienes menos de dieciocho años, este descanso deberá ser de media hora como mínimo.**
- ✓ **Si accedes a un trabajo por turnos recuerda que ningún trabajador o trabajadora podrá realizar turno de noche más de dos semanas consecutivas. Tampoco se pueden hacer horas extraordinarias en jornada nocturna.**

**POR EL REPARTO DEL TRABAJO Y LA RIQUEZA, ¡35 HORAS POR LEY, YA!
(EN CAMINO HACIA LAS 32, 30, ...)
SIN REDUCCIÓN SALARIAL Y EN CÓMPUTO SEMANAL.**

¡¡¡POR LA PROHIBICIÓN DE HORAS EXTRAS!!!

4.2.2. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

4.2.2.1. ¿Cuáles son?

Se regulan en el artículo 35 del ET. **Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo.**

Como ya hemos hechos referencia, **se prohíbe su realización durante el período nocturno**, salvo en actividades debidamente especificadas y expresamente autorizadas. **Tampoco pueden realizarlas los menores de 18 años.**

4.2.2.2. Horas extraordinarias por “Fuerza Mayor”.

Son las que se realizan **ante la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.** También en los casos de riesgo de pérdida de materias primas pueden realizarse este tipo de horas extraordinarias.

Es obligatoria su realización por el trabajador o trabajadora, y no se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

4.2.2.3. Retribución.

Se abonarán económicamente o se compensarán con descanso por pacto individual o Colectivos.

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o a la compensación por tiempo equivalente 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.

4.2.2.4. Número máximo de horas extraordinarias.

El número máximo de horas extraordinarias al año será de 80 por trabajador o trabajadora. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se aplicará 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.

Hay que tener en cuenta además que la retribución por horas extras no te sirve para las prestaciones de la Seguridad Social por contingencias comunes, y están gravadas con una cotización adicional de carácter exclusivamente penalizador.

Desde la Confederación General del Trabajo defendemos la no realización de horas

extraordinarias y su desaparición, pues el alargar la jornada laboral supone la privación de puestos de trabajo y de esta manera el beneficio ilegítimo del empresario a costa de jornadas interminables.

**¡NO A LAS HORAS EXTRAS!
¡TRABAJAR MENOS PARA TRABAJAR TODOS Y TODAS!**

4.2.2.5. Denuncia de las horas extraordinarias ilegales.

La reacción más adecuada contra la imposición de horas extras ilegales, es la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, denuncia que podrás hacer tu, como trabajador o trabajadora individual, como Sindicato, Sección Sindical, Delegado o Delegada o como Comité de Empresa.

El escrito de denuncia es sencillo. Tan sólo debes hacer constar tus datos, un domicilio para que notifiquen (el local de la CGT correspondiente es perfecto), así como los datos de la empresa lo más concretos posibles. También es importante que des los mayores datos posibles sobre el hecho a denunciar, para así facilitar a la Inspección al investigación.

4.2.3. PERMISOS, VACACIONES Y FIESTAS LABORALES

4.2.3.1. Permisos retribuidos.

Se regulan junto con el descanso, fiestas y permisos en el artículo 37 del ET. **Así, previo aviso y justificación posterior a la empresa, el trabajador o trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:**

- ✓ **Por matrimonio, 15 días naturales.**
- ✓ **Por nacimiento de hijo o hija, o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales ó 4 si se necesita desplazamiento².**
- ✓ **Por traslado de domicilio, 1 día.**
- ✓ **Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal por el tiempo necesario (se incluye el derecho a sufragio activo).**
- ✓ **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.**

4.2.3.2. Permisos no retribuidos.

El artículo 23 del ET, establece el derecho a los **permisos necesarios para concurrir a exámenes** cuando el trabajador o trabajadora curse, de manera regular, estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional, así como el derecho al permiso necesario para su formación profesional con reserva del puesto de trabajo. En los convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.

En la contratación en precario (contratos temporales, ETT's,...), por temor a la no renovación del contrato, es usual no reclamar estos derechos. Se trata de formas sutiles de incrementar la explotación que padecemos. ADEMÁS, RENUNCIAR NO TE GARANTIZA NADA, SIMPLEMENTE VAS A CONSEGUIR CONVERTIR TU RENUNCIA EN COSTUMBRE. No renuncies a nada y exige tus derechos.

Los permisos retribuidos se podrán mejorar mediante negociación colectiva, así como contemplar otros supuestos.

4.2.3.3. Vacaciones anuales retribuidas.

Se regulan en el artículo 38 del ET. La **duración** de las vacaciones puede pactada de

2

| CONSANGUINIDAD | Grado | AFINIDAD | Grado |
|-----------------------|--------------|--------------------|--------------|
| padre/madre | 1º | suegros/as | 1º |
| hijos | 1º | yerno/nuera | 1º |
| hermanos/as | 2º | cuñados/as | 2º |
| abuelos/as | 2º | abuelos/as conyuge | 2º |
| nietos/as | 2º | pareja nieto/a | |

forma individual o colectiva, pero su duración **nunca podrá ser inferior a 30 días naturales**.

La fecha de disfrute de las vacaciones se acordará entre empresa y trabajador o trabajadora, teniendo en cuenta lo establecido en los convenios colectivos para cada caso.

El trabajador o trabajadora tiene derecho a conocer las fechas que le corresponden con al menos dos meses de antelación la comienzo de las vacaciones.

En caso de que se pacte en la empresa un calendario de vacaciones, cualquier modificación de fechas que pretenda la empresa, deberá comunicarla al interesado, y con una antelación mínima de 2 meses indicando las nuevas fechas de disfrute.

4.2.3.4. Fiestas laborales.

Se fijan anualmente, no pudiendo exceder de **14 al año**, de las cuales 2 son locales, 2 fijadas por la Comunidades Autónomas, y el resto son fijadas por ley o reglamentariamente por el Gobierno.

4.3 MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

4.3.1. MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

4.3.1.1. Movilidad funcional

Se regula en el artículo 39 del ET. Es la capacidad del empresario de poder ordenar la realización de otro trabajo distinto del contratado.

No tiene otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y por la pertenencia a un determinado **grupo o categoría profesional** según lo regulado en el convenio de aplicación. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

Si es para funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de duda sobre la validez de las razones esgrimidas por el empresario, se puede recurrir a la vía judicial en un plazo de 20 días.

La movilidad funcional se ha de efectuar sin menoscabo de la dignidad de el trabajador o trabajadora, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. También tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. En los casos en los que se le encomiende la realización de funciones inferiores, mantendrá la retribución de origen.

Ante cualquier desavenencia pueden ejercitarse acciones ante la jurisdicción social.

4.3.1.2. Movilidad geográfica.

Se regula en el artículo 40 del ET, y **es el traslado de trabajadores o trabajadoras a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, y requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.**

La decisión de traslado **deberá ser notificada** por la empresa al trabajador o trabajadora, así como a sus representantes legales, **con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.**

Notificada la decisión de traslado, el afectado tendrá **derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.**

El traslado deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración **no** inferior a 15 días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a mas de 5 trabajadores o trabajadoras; y del mismo modo cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días afecte a un número de trabajadores y trabajadoras de al menos:

- 10, en las empresas que ocupen menos de 100.
- El 10% del número de trabajadores en las que ocupen entre 100 y 300.
- 30, en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores o trabajadoras.

El traslado de un cónyuge da derecho al otro, si trabajan en la misma empresa, al traslado a la misma localidad si hubiese plazas en ella.

4.3.2. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

4.3.2.1. Causas que lo justifican

Se regulan en el artículo 41 del ET. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, **cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.**

4.3.2.2. Materias afectadas.

- ✓ **Jornada de trabajo.**
- ✓ **Horario.**
- ✓ **Régimen de trabajo a turnos.**
- ✓ **Sistema de remuneración.**
- ✓ **Sistema de trabajo y rendimiento.**
- ✓ **Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.**

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden ser de carácter individual o colectivas.

La modificación de **carácter individual**, es aquella que afecta a un número de trabajadores o trabajadoras que no superen los siguientes límites:

- **10, en las empresas que ocupen menos de 100.**
- **El 10% del número de trabajadores en las que ocupen entre 100 y 300.**
- **30, en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.**

Deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Las modificaciones de **carácter colectivo** son siempre las que afectan a un número superior de trabajadores o trabajadoras de la escala arriba reflejada, y afecten a condiciones reconocidas en acuerdo o pacto colectivo, o las que aún con dicho origen, afecten a horario o funciones.

Como se decía, para la implantación de modificaciones sustanciales de carácter colectivo, se requiere la apertura de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, periodo que ha de durar al menos 15 días; se requiere también comunicación expresa a los trabajadores y trabajadoras afectados, con una antelación de 30 días desde la finalización de dicho periodo.

4.3.2.3. Derechos del trabajador y trabajadora afectado.

Si la modificación es de jornada, horario o turnos, y el trabajador o trabajadora resultase perjudicado, como es usual, tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una **indemnización, como mínimo de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 9 meses.**

Si no opta por la rescisión de su contrato, pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la Jurisdicción Social en el plazo de 20 días desde que se le notifica.

Si te cambian de funciones en el trabajo, tu nuevo puesto nunca debe perjudicar tu formación ni tu promoción profesional. Del mismo modo, tienes derecho a que te paguen según las nuevas funciones que asumas, siempre y cuando éstas sean de superior categoría; si fuesen de inferior categoría deben mantenerte el salario de origen.

Si tienes que trasladarte de un lugar de trabajo a otro, la empresa tiene la obligación de compensarte los gastos que le ocasione el traslado o darte una indemnización si no accedes al mismo.

Con las Reformas Laborales las condiciones de trabajo son cada vez más inseguras. En nombre de “la flexibilización laboral”, las empresas intentan abusar cambiando horarios, turnos, funciones e incluso sistemas de remuneración.

¡No dejes que te pisen y denuncia las presiones y los abusos!

4.3.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

4.3.3.1. Concepto.

Se regula en los artículos 45 y siguientes del ET. Es la interrupción temporal de la prestación laboral sin romper el vínculo contractual entre empresa y trabajador o trabajadora. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

4.3.3.2. Causas de la suspensión

Se enumeran en el artículo 45 del ET. Las sintetizamos en la forma siguiente:

- ✓ **Por voluntad de ambas partes:**
 - Mutuo acuerdo.
 - Causas válidamente consignadas en el contrato.
 - Excedencia voluntaria.
- ✓ **Por motivos independientes a la voluntad de las partes:**
 - Causas biológicas: incapacidad temporal, parto de la mujer trabajadora, riesgo en el embarazo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de 6 años.
 - Causas legales: ocupación forzosa de un cargo público, privación de libertad del trabajador o trabajadora mientras no exista sentencia condenatoria.
 - Causas físicas: fuerza mayor temporal.
- ✓ **Por voluntad del trabajador o trabajadora:**
 - Ocupación voluntaria de un cargo público representativo.
 - Por el ejercicio del derecho de huelga.
 - Excedencia forzosa.
- ✓ **Por decisión empresarial:**
 - Cierre legal de la empresa.
 - Suspensión de empleo y sueldo.
 - Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

4.3.3.3. Excedencia.

Se regulan en el artículo 46 del ET. Son las situaciones de suspensión del contrato de trabajo durante las cuales el trabajador o trabajadora deja de prestar sus servicios temporalmente, y la empresa deja de satisfacer el correspondiente sueldo y cotización a la Seguridad Social. **La excelencia podrá ser voluntaria o forzosa.**

La excedencia será de carácter **forzosa**, cuando el trabajador o trabajadora haya sido elegido o designado para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. **Tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo al finalizar el periodo que motivó su excelencia, y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.**

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia ***voluntaria***, **sin reserva del puesto de trabajo, por un plazo no menor a 2 años y no mayor a 5, sin reserva del puesto de trabajo**. Este derecho sólo podrá ejercitarse por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En cuanto a **otras posibilidades de excedencias**, contenidas en el artículo 46 del ET, resaltamos las siguientes:

- ✓ Los trabajadores o trabajadoras tendrán el derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, nacido, adoptado o acogido.
- ✓ También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor en negociación colectiva, los trabajadores o trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.

Durante el primer año en dos éstos últimos supuestos, se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo; pasado este tiempo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Antes de solicitar una excedencia voluntaria, de las contenidas en el apartado segundo del artículo 46, esto es, la que puede solicitar todo trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa, es importante que sepamos que no se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo. Esto significa que el trabajador o trabajadora en excedencia sólo mantiene un derecho preferente al reingreso en la empresa en los puestos vacantes de igual o similar categoría. En la práctica, en gran número de ocasiones el empresario niega que existan plazas vacantes, y fuerza al trabajador o trabajadora a pleitear en defensa de su reingreso, con el resultado de que el trabajador acaba abandonando su intento, y fuera de la empresa sin ninguna indemnización.

4.3.3.4. Efectos.

La suspensión del contrato de trabajo deja sin efecto las obligaciones del trabajador o trabajadora de prestar sus servicios temporalmente, y de la empresa de satisfacer el correspondiente sueldo y realizar las cotizaciones a la Seguridad Social.

4.3.4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Tal y como establece el artículo 49 del ET, el contrato se extinguirá:

- ✓ Por **mutuo acuerdo de las partes**.
- ✓ Por las **causas consignadas válidamente en el contrato**, salvo que las misma constituya abuso de derecho manifiesto por parte de la empresa.
- ✓ Por **expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato**. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior al año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.
- ✓ Por **dimisión de el trabajador o trabajadora (baja voluntaria)**, que debe notificarla con la antelación que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- ✓ Por **muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador o trabajadora**.
- ✓ Por **jubilación del trabajador o trabajadora**.
- ✓ Por **muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de**

la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, o por extinción de la personalidad jurídica de la empresa, sin perjuicio de las indemnizaciones legales que correspondan.

- ✓ Por **fuerza mayor** que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada.
- ✓ Por **despido colectivo**, fundado en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción. El despido colectivo debe estar autorizado conforme a lo dispuesto en la Ley.
- ✓ Por **voluntad del trabajador o trabajadora fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario**, como:
 - La modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
 - Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.
 - Cualquier otro incumplimiento grave por parte de la empresa.
- ✓ Por **despido** del trabajador o trabajadora.
- ✓ Por **causas objetivas** legalmente procedentes.

4.3.5. ACTUACIONES EN CASO DE DESPIDO

El trabajador o trabajadora que haya sido despedido por el empresario y no esté de acuerdo con esa decisión, deberá proceder, y una vez que se haya puesto en contacto con el Gabinete Jurídico más cercano de la CGT, a interponer la correspondiente **Papeleta de Conciliación ante el servicio de mediación correspondiente en cada Comunidad Autónoma, y ello en el plazo de veinte días desde la notificación del despido**³.

4.3.5.1. Acto de Conciliación

Es un requisito previo a la Jurisdicción Social para la tramitación de cualquier procedimiento por despido.

- ✓ **¿A quién afecta?**
 - Al trabajador o trabajadora que reciba carta de despido alegando cualquier causa.
 - Al trabajador o trabajadora despedido verbalmente, por ejemplo impidiéndole el acceso al puesto de trabajo o no dándole trabajo efectivo.
- ✓ **Procedimiento:**
 - Presentación de Papeleta de Conciliación ante el Servicio de Mediación correspondiente en cada Comunidad Autónoma.
- ✓ **Plazo:**
 - 20 días hábiles (excluidos domingos y festivos) desde el momento del despido (recordad lo comentado en la nota a pie de página nº 3).
- ✓ **Resolución:**
 - La Autoridad Laboral cita a las partes para intentar llegar a un pacto del que puede resultar:
 - **“Con avenencia”**; es decir, con acuerdo. Habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo o indemnización, la cual incluye los salarios de tramitación si no se consignaron ante el Juzgado de lo Social dentro de las 48 siguientes al despido).
 - **“Sin avenencia” o “intentado y sin efecto”**; esto es, sin acuerdo, o la

³ El plazo de los veinte días para presentar Papeleta de Conciliación por despido en realidad contabiliza desde que el despido surte efectos. No obstante, en muchas ocasiones el día de la notificación coincide con el día en que se hace efectivo el despido, y el plazo empezará a correr desde ese momento. De igual manera, no es acertado el agotar los plazos para la interposición de la Papeleta de Conciliación. Así, si nos comunican nuestro despido hoy, pero con efectos desde una semana después, lo correcto no es esperar a la fecha en que surte efectos, sino acudir urgentemente al Gabinete Jurídico de CGT que nos corresponda, pues de esta manera se podrán acometer con mejor eficacia las acciones judiciales pertinentes.

empresa no comparece, respectivamente. El trabajador o trabajadora debe presentar **demanda** ante el Juzgado de lo Social dentro del **plazo restante de los 20 días**.

Si se trabaja para la Administración u organismos dependientes de ella, frente al despido, en lugar de Papeleta de Conciliación, se ha de presentar Reclamación Previa en el mismo plazo de 20 días; si la Administración no contesta en un mes, permitirá acudir al Juzgado de lo Social interponiendo la correspondiente demanda.

4.3.5.2. Demanda ante el Juzgado de lo Social

✓ Presentación de la Demanda:

Una vez celebrado o intentado el Acto de Conciliación sin avenencia o sin efecto, el trabajador o trabajadora deberá presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social, dentro del plazo que reste al de los veinte días iniciados con el despido, e interrumpidos por la presentación de la Papeleta de Conciliación. En la demanda aportará el justificante del resultado del Acto de Conciliación (Acta de Conciliación), o la copia de la reclamación previa en su caso. Debemos insistir en que, aunque la trabajadora o el trabajador despedido pueden defenderse solos ante el Juzgado de lo Social, por supuesto es recomendable estar asesorado por un abogado y abogada. Por ello, es importante acudir a los Gabinetes Jurídicos de CGT correspondientes, desde el primero momento en que te comunican el despido, para de esta manera ser más eficientes y eficaces ante el despido.

Si no eres afiliado o afiliada a CGT, y necesitas asesoría jurídica, tienes derecho a un Letrado o Letrada del Turno de Oficio.

En caso de ser despedidos o despedidas, os sugerimos que os pongáis en contacto con los Gabinetes Jurídicos de la CGT a la mayor brevedad posible,

Con carácter general, será el Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o del domicilio del demandado, a elección del demandante.

4.3.5.3. Sentencia.

El o la Juez de lo Social, una vez celebrado el juicio, dictará **Sentencia** en la que **calificará el despido como : nulo, improcedente o procedente.**

- ✓ Si el resultado fuese el de ***Improcedente***, el empresario debe optar ante el Juzgado en el plazo de cinco días entre la readmisión y la indemnización. Esta última debe ascender a 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, comprendiendo también los salarios de tramitación, siempre y cuando no se hayan consignado por el empresario ante el Juzgado de lo Social dentro de las 48 horas siguientes al despido.
- ✓ Sí el resultado fuese el de ***Nulo***, tendrá el efecto de la readmisión inmediata, con abono de los salarios dejados de percibir.
- ✓ Y si el resultado fuera ***Procedente***, que será cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación de despido, se convalidará la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

4.3.5.4. Finiquito

El finiquito es el reconocimiento de la extinción de la relación laboral. **Tiene carácter liberatorio para la empresa** ya que en él, por su propia concepción, el trabajador o trabajadora reconoce que no queda ninguna deuda o reclamación pendiente como consecuencia de la relación laboral anterior.

Es muy importante no dejarse llevar por la buena fe, porque la firma de un recibo de “saldo y finiquito”, con independencia de las promesas de la empresa, da por concluida la

relación laboral sin derecho a ningún tipo de reclamación posterior. Por ello, es importante exigir la presencia de un representante legal de los trabajadores y trabajadoras (en empresas con representación sindical), o al menos firmar como **“no conforme”** si tienes la más mínima disconformidad con las cantidades o conceptos reflejados o con el despido en sí mismo.

La actuación a seguir, de una manera esquemática, sería más o menos la siguiente:

- **Revisar las cuentas que te presentan.**
- **Solicitar la presencia de un o una representante legal de los trabajadores y trabajadoras.**
- **Firmar como “no conforme”.**
- **Solicitar copia del finiquito.**
- **Acudir a la Asesoría Jurídica de CGT.**

Debemos tener la tranquilidad, aunque tu negativa a firmar signifique la no percepción inmediata de lo que la empresa te adeude, de que tu firma no pueda significar en ningún caso que vayas a perder las cantidades a las que se tenga derecho, ya que puedes reclamarlas judicialmente. **Si firmas el finiquito, manifiestas tu conformidad con las cantidades, declarando además que las has recibido, con lo que la reclamación posterior es casi imposible.**

No dejes que el mal trago que supone el despido te nuble la mente. Es una situación compleja y, aunque la primera reacción sea la pataleta y el mosqueo, afrontarlo de manera satisfactoria requiere su tiempo. Cuando te den la patada no lo des todo por perdido, y si no sabes como actuar, asesórate y pide apoyo en la CGT.

La legislación laboral prevé que los representantes de los trabajadores y trabajadoras podrán estar presentes, a petición de éstos, en el acto de la firma de finiquitos.

Puede ocurrir que en el caso de tener una sentencia favorable al trabajador o trabajadora (despido improcedente o nulo), la empresa pueda dar la sentencia por no recibida, y te tocará recordarles formalmente tu deseo de reincorporarte o percibir la indemnización correspondiente.

Aún así, puede que al final tengas que pedir la Ejecución de Sentencia : deberás hacerlo dentro del plazo de 20 días desde la notificación de la Sentencia y ante el Juzgado de lo Social que la dictó.

4.4 SALUD LABORAL

4.4.1. SIGNIFICADO Y ALCANCE DE LA SALUD LABORAL

Se regula en varias normas; las más importantes don el ET, artículos 4.2.d, 19 y 42; la Constitución Española en su artículo 40.2; y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La Salud Laboral comprende las normas técnicas y medidas sanitarias, de tutela o de cualquier otra índole, que tengan por objeto:

- ✓ Eliminar o reducir los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.
- ✓ Estimular o desarrollar en los trabajadores, trabajadoras y empresas una actitud positiva y constructiva respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- ✓ Lograr, individual o colectivamente, un óptimo estado sanitario.

Se considera riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador o trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Son daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4.4.2. DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCION

Los delegados o delegadas de prevención, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en los centros de trabajo.

Son designados por y entre los representantes de los trabajadores, y su número dependerá de la plantilla de la empresa.

Sus competencias son :

- ✓ Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- ✓ Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la formativa de prevención de riesgos laborales.
- ✓ Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones referentes a la planificación u organización del trabajo en la empresa, que puedan afectar a al salud laboral, sobre la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.
- ✓ Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la formativa de prevención de riesgos laborales.

Además, tendrán las facultades para :

- ✓ Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas al centro de trabajo.
- ✓ Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- ✓ Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- ✓ Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, así como proponer la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de peligro grave e inminente de los trabajadores y trabajadoras.

4.4.3. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Son los órganos de participación y consulta en materia de prevención de riesgos. Deberán reunirse trimestralmente o a petición de una de las partes.

Existirán en todas las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores o trabajadoras. Están formados por los Delegados y Delegadas de Prevención, y en igual número por representantes de la empresa. Los delegados y delegadas sindicales tienen derecho a participar en las reuniones, con voz pero sin voto.

Los Comités de Seguridad y Salud están facultados para conocer todo lo relativo a la salud laboral y a la prevención de riesgos laborales en la empresa: situación en el centro de trabajo, documentos, informes y daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras. También pueden participar activamente en la elaboración de planes y programas, así como proponer iniciativas.

La Salud Laboral y el medio ambiente afectan directamente a la calidad de vida de todos los trabajadores y trabajadoras. Como trabajador o trabajadora, no te amilanes a la hora de exigir la defensa de la salud laboral y de la salud ambiental, en definitiva, exige el respeto a tu integridad física y moral, dentro y fuera de los muros de tu fábrica o empresa.

Conseguir un medio ambiente saludable tanto en el centro de trabajo (donde te afecta directamente a ti), como en el exterior (donde afecta además a otras personas), es algo por lo que todos los trabajadores y trabajadoras debemos luchar. Si la actividad de tu

empresa genera desastres ambientales, denúncialos. El empresario quizá argumente que los puestos de trabajo peligran si la empresa modifica dicha actividad; pero no te dejes engañar, lo que peligran es su beneficio y la salud de todos y todas. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social mantiene una importante competencia de control en esta materia. Acude a ella mediante la correspondiente denuncia si es necesario.

Estos son los **datos estadísticos del año 2004 relativos a Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**, adelantados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, referidos a accidentes de trabajo:

| | AÑO 2004 |
|---|------------------|
| ACCIDENTES DE TRABAJO :..... | 1.706.830 |
| ACCIDENTES CON BAJA :..... | 961.240 |
| EN JORNADA DE TRABAJO :..... | 876.596 |
| LEVES..... | 865.167 |
| GRAVES..... | 10.474 |
| MORTALES..... | 955 |
| IN ITINERE : | 84.644 |
| LEVES..... | 81.616 |
| GRAVES..... | 2.540 |
| MORTALES..... | 488 |
| ACCIDENTES SIN BAJA :..... | 745.590 |
| ENFERMEDADES PROFESIONALES :.... | 27.543 |
| ENFERMEDADES CON BAJA:..... | 22.964 |
| LEVES..... | 22.845 |
| GRAVES..... | 118 |
| MORTALES..... | 1 |
| ENFERMEDADES SIN BAJA : | 4.579 |

Desgraciadamente, la Salud Laboral es en la Negociación Colectiva un apartado que siempre se deja para el final. Como muestra de su importancia, podemos referirnos a esas 1443 muertes en accidentes de trabajo durante 2004 (dos de cada tres en trabajadores o trabajadoras con contrato temporal), lo que suponen más de cinco muertes por cada día laborable. Una cifra escalofriante que, sin embargo, es sólo la “punta del iceberg” de la degradada situación que se vive en numerosos centros de trabajo.

Para más información, acude a la Guía de Salud Laboral editada por CGT, o a cualquiera de los cursos de Formación sobre Salud Laboral impartidos en nuestros locales.

4.5 DROGODEPENDENCIA.

4.5.1 INTRODUCCIÓN.

El consumo de drogas, así como sus efectos colaterales (marginación, mafias, sobredosis o adicción), vinculados al consumo y especialmente a las situaciones de dependencia, es uno de los aspectos más polémicos y problemáticos de nuestra sociedad actual, que además tiene consecuencias directas en el mundo laboral.

Desde un escrupuloso respeto a la libertad individual, entendemos que la utilización de drogas, bien sean legales e integradas en nuestros hábitos culturales, ó bien sean ilegales, tiene consecuencias evidentes desde el punto de vista de la seguridad y la salud de las personas. Este aspecto, así como las consecuencias legales derivadas de la utilización de drogas han de ser necesariamente tenidos en cuenta.

4.5.2 LAS DROGAS Y EL MUNDO LABORAL.

La dimensión económica hace que se establezca una curiosa relación entre el mundo laboral y el consumo de drogas: una situación económica difícil, el paro, la precariedad en la contratación o el subempleo, son factores que incrementan el consumo de drogas como opción individual.

Una situación de trabajo estable, complementada con la conflictividad laboral, el estrés en el trabajo, jornadas abusivas o las alteración del horario, influye también en el incremento del consumo, facilitado por la disponibilidad de recursos económicos, y en el caso de trabajadores y trabajadoras jóvenes, la ausencia de responsabilidades familiares.

Lo cierto es que sustancias como los fármacos, el café, el tabaco y el alcohol son consumidos por un gran número de trabajadores y trabajadoras (por encima del 70%).

A *priori*, las consecuencias del consumo van a depender de varios factores que se entrelazan entre sí, como la cantidad, calidad, frecuencia, vía de administración, edad del consumidor o su estabilidad emocional. Por tanto, y refiriéndonos fundamentalmente a consecuencias extremas, no se puede medir con exactitud el nivel de efecto o de dependencia sin tener en cuenta todos y cada uno de los factores expuestos anteriormente. En esencia se concentran en dos generales: el nivel de consumo y el tipo de sustancia.

Aunque no podéis olvidar que en la escala de consumo hay un nivel que por definición resulta en todos los aspectos duro y complejo, que es el que establece una situación de “drogodependencia”.

4.5.3 CONSECUENCIAS LABORALES.

La utilización de drogas y especialmente la drogodependencia, tiene múltiples efectos sobre el trabajador o trabajadora. En el ámbito jurídico, conforme a lo recogido el artículo 54.1.f del ET, el empresario puede **sancionar con el despido disciplinario la embriaguez habitual o la toxicomanía, siempre y cuando repercutan negativamente en el trabajo.**

Es importante señalar que la detección analítica de un consumo ocasional o episódico **no** es sancionable (salvo cuando el trabajo desarrollado suponga una responsabilidad especialmente importante sobre la seguridad y la salud de terceros afectados o la propia, tal y como ha sido recogido en la jurisprudencia sobre el tema).

En cuanto a **Seguridad y Salud**, es preciso tener en cuenta que el consumo de determinadas sustancias altera los sistemas de percepción y reacción de la persona, tanto da si se trata de sustancias legales, (alcohol, estimulantes o sedantes) como si se trata de sustancias ilegales. Cualquier alteración en la percepción o en las capacidades de respuesta a los estímulos, afecta directamente a la seguridad de la propia persona, así como a las de aquellos que la rodean. La baja por incapacidad temporal para el tratamiento médico sanitario es la mejor prevención si existe habitualidad.

4.5.4 CONTROL SOBRE EL CONSUMO

Los análisis y reconocimientos que se realizan a los trabajadores y trabajadoras a lo largo de su vida laboral, comienzan a incluir las pruebas de concentración de metabolitos en la orina, que sirven, en teoría, para detectar qué trabajadores o trabajadoras tienen problemas de drogadicción, y prevenir así los posibles problemas de Seguridad y Salud que se puedan derivar.

Sin embargo, en la medida en que un trabajador o trabajadora puede sancionado por consumo en su vida privada, el asunto de las analíticas toma una dimensión distinta.

Si la pretensión del análisis es detectar un peligro para la seguridad de terceros y para la seguridad y la salud del mismo trabajador o trabajadora, obviamente este análisis no puede ser utilizado como elemento de prueba para sancionar. En la medida en que ésto se produzca, hay que considerar el planteamiento de oponer los derechos a la “*intimidación*” y a la “*vida privada*”, avalados la Constitución.

Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece reconocimientos médicos y la realización de analíticas, es conveniente definir claramente en cada empresa o sector el nivel de responsabilidad inherente a cada puesto de trabajo, (no es igual la responsabilidad de un o una piloto de aviones, que la de la persona encargada de la limpieza de unas oficinas).

Aún con todo, cualquier medida de vigilancia y protección de la salud ha de contemplar:

- ***el respeto a la intimidad y a la dignidad del trabajador o trabajadora.***
- ***la confidencialidad de toda la información generada.***
- ***el no uso de los datos con fines discriminatorios o perjudiciales .***

La empresa y los responsables en materia de prevención, deber ser informados de las conclusiones que se deriven de los estudios médicos, pero **sólo** en lo relativo a la aptitud del trabajador o trabajadora para el puesto de trabajo, o para mejorar las medidas de prevención y de protección.

4.5.4 POSIBILIDADES DE SALIDA.

Cuando un trabajador o trabajadora desea terminar con algún tipo de dependencia, hay una serie de posibilidades que pueden tomarse en consideración:

- ✓ La posibilidad de iniciar un tratamiento personal, bajo el control de nuestro propio médico de cabecera o de los servicios públicos de salud y prevención de dependencias de ayuntamiento y comunidades autónomas.
- ✓ Acogerse a un programa de tratamiento en el ámbito de la propia empresa. Esta posibilidad va a depender de los recursos que tenga la empresa, y de si se ha recogido el derecho en pacto o convenio colectivo.

Para los trabajadores y trabajadoras siempre existe la posibilidad de acogerse a una incapacidad temporal (la llamada “baja”), para comenzar cualquier tratamiento o dar cobertura a circunstancias coyunturalmente difíciles.

Abordar con sinceridad el tema de las drogas resulta complicado, debido a los enormes tabúes que en un sentido o en otro rodean este hecho : desde quienes “demonizan” sin conocer, hasta quienes “mistifican” sin medir las consecuencias; desde quienes reducen el problema a la legalidad o no legalidad de determinadas sustancias, hasta quienes obtienen enormes beneficios de la dependencia de los demás.

- ✓ No podemos de igual modo, dejar de hacer una breve referencia a la **ludopatía**, problema que sufren un número importante de trabajadores y trabajadoras, del que no debemos olvidar las graves consecuencias que conlleva, no sólo económicas, sino sociales, familiares y personales.

Por nuestra parte, y sin entrar en valoraciones de tipo personal, hemos intentado plasmar con claridad la relación entre el mundo laboral y las drogas, así como las consecuencias a tener en cuenta de la utilización de éstas. Consecuencias que no se pueden ignorar, ni en el terreno de la Seguridad y la Salud, ni en el terreno normativo.

La actuación que CGT puede llevar a cabo ante estos problemas, no es irrelevante. El alcoholismo, la drogodependencia y la ludopatía, no son problemas nuevos, pero sí parece que, con los tiempos que corren para los trabajadores y trabajadoras, se están acentuando. Y ello debido a que estos problemas son también consecuencias que trae consigo la precariedad de nuestro mundo del trabajo.

La CGT, al identificar estos problemas, debe poner en marcha todos sus mecanismos de alarma y ayuda, desde una perspectiva solidaria de apoyo entre los trabajadores y trabajadoras, sin “moralinas”, pero con la realidad y practicidad necesarias para enfrentarse a estos graves problemas juntos y juntas.

4.6. PROCEDIMIENTO LEGAL QUE DEBEN SEGUIR LAS PARTES DESPUÉS DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO.

✓ ***Según establece la Ley General de la Seguridad Social, se entiende por accidente de***

trabajo toda lesión corporal que el trabajador o trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. También es accidente de trabajo el que sufre el trabajador o trabajadora al ir o al volver del lugar de trabajo, así como los sufridos con ocasión o como consecuencia del desempleo de cargos electivos de carácter sindical.

- ✓ ***De igual manera, según la misma norma, se entiende por enfermedad profesional, la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias relacionados con la actividad laboral.***

Estas son las definiciones de accidente laboral y enfermedad profesional que se recogen en la Ley General de Seguridad Social. La calificación entre “*accidente laboral-no laboral*”, “*enfermedad profesional-enfermedad común*”, es sumamente importante, tanto por las prestaciones que se derivan en un caso o en otro, como en lo relativo a las posibles responsabilidades en que haya incurrido la empresa, en caso de haber inobservado normas de prevención de riesgos laborales.

De ahí, que os expliquemos en los siguientes puntos los trámites más importantes en caso de accidente de trabajo.

4.6.1. EL EMPRESARIO.

La empresa, a la que pertenece el trabajador o trabajadora accidentado, **al tener conocimiento del accidente de trabajo, debe realizar un proceso de notificaciones y comunicaciones diversas, cumplimentando modelos oficiales como : parte de accidente de trabajo, relación de accidente de trabajo ocurridos sin baja médica, relación de altas y relación de fallecimiento de accidentados (en los que figurará día, hora, lugar, forma en que se produjo, testigos, sí los hubo, muy importante, y pronóstico).**

La comunicación mediante el parte de accidente, se ha de realizar en los supuestos de accidentes de trabajo o recaídas que determinen la ausencia del accidentado durante al menos un día. Este parte deberá ser enviado por el empresario a la entidad aseguradora dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles a partir del accidente o baja médica.

4.6.2. AUTORIDAD LABORAL

Una vez que la autoridad laboral tiene conocimiento de los hechos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o la Administración Autonómica si tiene competencias al respecto, deberá personarse de oficio en el lugar de los hechos y proceder a la investigación del accidente, con la ayuda de un técnico o técnica si lo estima pertinente. Y ello para lograr determinar las responsabilidades a que hubiera lugar, y proponer y requerir del empresario las medidas preventivas que fueran necesarias, además de subsanar las deficiencias observadas, y ello de conformidad con lo establecido en el artículo 43 Ley Prevención de Riesgos Laborales.

4.6.3. LAS MUTUAS.

Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social son asociaciones, debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que se constituyen “***sin ánimo de lucro***”, por empresarios que asumen la responsabilidad mancomunada y con el principal objeto de colaborar en la gestión de la Seguridad Social, sin perjuicio de otras actividades, servicios y actividades que les sean legalmente atribuidas.

Las mutuas se encargan de indemnizar y pagar prestaciones a los trabajadores o trabajadoras accidentados, sin perjuicio de que se puedan subrogar en los derechos del accidentado cuando el accidente haya sido ocasionado por culpa o negligencia del empresario.

Es conveniente pedir a las Mutuas:

- El parte mencionado anteriormente por el que se ha comunicado el accidente a la autoridad laboral.
- El libro de visitas (que es donde el Inspector o Inspectora habrá anotado el requerimiento).

4.6.4. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Con el parte de accidente de trabajo, podemos dirigirnos a la Inspección de Trabajo y

Seguridad Social, y pedir entrevistarnos con el Inspector o Inspectora que lleve el caso.

Debemos transmitirle que:

- ✓ **Pensamos personarnos en la causa por ser un accidente muy grave.**
- ✓ **Pedirle el informe de la visita de Inspección (no os asombréis si no o lo quiere dar).**

4.6.5. DENUNCIAS.

A consecuencia del accidente de trabajo se podrá y se deberá denunciar el mismo:

- ✓ Ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.
- ✓ Y ante el Juzgado de Guardia por las responsabilidades penales que pudieran derivarse de los incumplimientos anteriores, si nos encontramos ante un delito contra la salud, vida e integridad física de los trabajadores y trabajadoras, tipificados en los artículos 316 y siguientes del Código Penal.

4.6.6 INDEMNIZACIONES.

De todos los accidentes de trabajo se deriva una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados, que difiere según las secuelas que se producen por el accidente, y según unos factores de corrección, entre los cuales está la edad o el tipo de incapacidad para realizar el trabajo que desarrollaba o cualquier otro.

La mutua es la encargada de abonar la indemnización al accidentado; pero no siempre lo hará, y cuando lo hace es probable que sea inferior a la que corresponde. A partir de aquí será cuando es necesario la participación del Abogado o Abogada, el cual os asesorará e interpondrá la demanda, ante la jurisdicción competente, contra el empresario y la mutua con la finalidad de conseguir la indemnización que corresponde.

También cabe abrir ante la Jurisdicción Social, e incluso ante la Jurisdicción Civil, el correspondiente procedimiento de reclamación de una indemnización por daños y perjuicios contra el empresario que ha inobservado normas de prevención.

Y en los casos más graves de inobservancia de normas de prevención de riesgos, cabe la denuncia o querrela ante la Jurisdicción Penal, por una delito contra la vida, salud e integridad física de los trabajadores y trabajadoras.

5 ■ LA SEGURIDAD SOCIAL.

5.1 EL ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Deben afiliarse (cuando no lo hayan hecho con anterioridad al sistema de la Seguridad Social) y darse de alta (cuando se les contrate) todos los trabajadores y trabajadoras con anterioridad a la iniciación de la prestación de sus servicios.

Tanto la afiliación como el alta en la Seguridad Social, está obligado a realizarlas la empresa. Cuando ésta incumpla su obligación, los trabajadores y trabajadoras afectados pueden instar directamente su afiliación a la Tesorería General de la Seguridad Social, quien también puede efectuarla de oficio.

5.1.1. COTIZACIÓN.

La cotización a la Seguridad Social, sea cual sea el régimen que corresponda, es **obligatoria**.

5.1.1.1. ¿Quién debe cotizar?

La cotización se cubre con las **aportaciones de empresarios por un lado, y de trabajadores y trabajadoras por otro**. La parte de cuota que corresponde a éstos, les ha de ser descontada en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones; si no se efectúa el descuento en ese momento, no se puede hacer con posterioridad, quedando el empresario obligado a ingresar las cuotas a su exclusivo cargo.

Las empresas son las responsables de retener de las nóminas las cantidades que debe aportar cada trabajador o trabajadora. También tienen la obligación de presentar la documentación correspondiente e ingresar el importe de las cuotas.

5.1.1.2. ¿Cuándo se debe cotizar?

La obligación nace desde el momento en que se inicia la relación laboral y se mantiene mientras dura la misma. La obligación de cotizar también permanece en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, cumplimiento de deberes de carácter público, desempeño de cargos de representación sindical, convenio especial, desempleo o en los periodos de prueba.

Se extingue cuando el trabajador o trabajadora deja de prestar sus servicios, y siempre que la comunicación de baja se efectúe en la forma y plazos establecidos.

La no presentación de la solicitud de alta y afiliación no impide el nacimiento de las obligaciones. De igual manera, la trabajadora o trabajador no se ve privado de su prestación en el caso de que se incumpla por parte de la empresa la obligación de afiliación, alta o cotización.

5.1.1.3. ¿Cuánto se debe cotizar?

La cuantía de las cuotas se halla aplicando unos porcentajes (“**tipo de cotización**”), a las cantidades que se determinen (“**bases de cotización**” correspondiente) para cada trabajador o trabajadora. Los “**tipos de cotización**” máximos establecen por Ley anualmente. Y el “**tipo de cotización mínimo**”, se establece en la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, incrementado en un 1/6, salvo disposición legal en contrario.

La “**base de cotización**”, es la suma de las retribuciones mensuales y de la parte proporcional de las pagas extras. De ésta forma se determinan las “**cuotas**” a ingresar por cada trabajador o trabajadora. Así mismo, también se determina anualmente el tipo aplicable a las horas extraordinarias.

5.1.1.4. Contingencias protegidas

- ✓ Por “**contingencias comunes**”, entendemos cada uno de los riesgos o necesidades, como la asistencia sanitaria, incapacidad temporal por enfermedad común, accidente **no** laboral y gastos farmacéuticos, siempre y cuando no se deriven de enfermedad o accidente laboral.
- ✓ Las “**contingencias profesionales**” son aquellas necesidades como la asistencia sanitaria, incapacidad temporal por enfermedad laboral o accidente de trabajo, derivadas de una enfermedad profesional o accidente de trabajo.
- ✓ Otro tipo de contingencias son el Desempleo, Jubilación, el Fondo de Garantía Salarial o la Formación Profesional.

Independientemente de que la primera vez que te den de alta en la Seguridad Social te entreguen tu cartilla correspondiente, no supone que sea un certificado de garantía en el sentido de continuidad de la cotización periódica. La forma más sencilla de comprobar las cotizaciones, es acercándote a la oficina más cercana de la Seguridad Social y solicitar un CERTIFICADO DE VIDA LABORAL.

Es fundamental que compruebes también que todo lo que te pagan por tu trabajo se incluye en la nómina; y dentro de ésta, en la llamada Base de Cotización, pues la práctica totalidad de la acción protectora que veremos a continuación se calcula sobre dichas bases, y te puedes encontrar con más de una sorpresa.

5.1.2. ACCIÓN PROTECTORA.

La Acción Protectora de la Seguridad Social se regula casi en su totalidad en el **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social**, concretamente en sus artículos 114 y siguientes. Comprende, entre otras, la Asistencia Sanitaria y Farmacéutica en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, así como prestaciones por Incapacidad Temporal, Invalidez Permanente, Riesgo Durante el Embarazo, Maternidad/Paternidad, Desempleo, Jubilación u Orfandad.

Es imposible en esta Guía entrar en profundidad en todas las prestaciones de la Seguridad Social; nos centraremos en las más importantes, remitiéndonos para consultas más profundas a la Guía Jurídico Sindical de CGT, Capítulo X, donde encontrareis cuadros que recogen las modalidades, requisitos, beneficiarios, duración y cuantía de las prestaciones de Seguridad Social.

5.1.3. INCAPACIDAD TEMPORAL

Puede ser derivada de enfermedad común o accidente no laboral, o derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. Es la situación en la que el trabajador o trabajadora está impedido para el trabajo y recibe asistencia sanitaria.

Es importante esta distinción “común/profesional”, puesto que según cuál sea la causa de la incapacidad, los porcentajes a aplicar para el cálculo de la prestación y las bases sobre las que se aplican los porcentajes son distintos.

También es importante distinguir si la baja deriva de enfermedad común o accidente, sea éste laboral o no, pues en el primer caso se exige una cotización mínima de 180 días en los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la baja médica por tal circunstancia, y en el caso de accidente o enfermedad profesional, está protegido desde el primer día en que empiezas a trabajar, aunque no lo hayas hecho antes.

- ✓ Para **enfermedad común y accidente no laboral**, la prestación se calcula aplicando sobre la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la fecha de baja, los siguientes porcentajes:

- del día 1 al 3 no hay prestación.
 - del día 4 al 1560% a cargo de la empresa.
 - del día 16 al 2060% a cargo de la Seg. Social.
 - del día 21 en adelante75% a cargo de la Seg. Social.
- ✓ Para **accidente laboral o enfermedad profesional**, la prestación se calcula aplicando sobre la base de cotización por accidentes de trabajo del mes anterior a la fecha de la baja el 75% desde el día siguiente al del accidente. Además, en el caso de que la empresa haya inobservado medidas de seguridad y salud en el trabajo, se aplicará a la prestación por IT un recargo.

Estos porcentajes pueden ser, y a menudo lo son, mejorados mediante la Negociación Colectiva.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras vinculados a la empresa mediante un **contrato de formación**, la base de cotización que servirá para calcular la prestación por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común será el 75% de la base mínima correspondiente al grupo de cotización al que pertenezca su categoría.

En el caso de los **contratos a tiempo parcial**, la base reguladora diaria para el cálculo de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización de los últimos tres meses, entre el número de días efectivamente trabajados, y por tanto cotizados en dicho periodo. Ésta base de cotización será la misma para la situación de riesgo durante el embarazo y maternidad.

Es importante que sepas que en el caso de un accidente laboral la empresa está obligada a abonarte cualquier gasto derivado de la propia baja: medicación (100%), desplazamientos a consulta o rehabilitación (en caso de estar impedido para los desplazamientos), ortopedia, etc. Estos gastos normalmente corren por cuenta de la mutua de accidentes correspondiente.

- ✓ Por último, debemos reseñar que el **periodo máximo de Incapacidad Temporal** es de **12 meses**, pudiéndose prorrogarse por otros 6 meses.

5.1.4. MATERNIDAD / PATERNIDAD.

A efectos de la prestación por maternidad se consideran protegidas, durante los periodos de descanso las situaciones de maternidad, adopción y acogimiento familiar (tanto preadoptivo, como permanente).

La situación de maternidad / paternidad puede devengar el derecho a las siguientes **prestaciones**:

- ✓ **Asistencia sanitaria**, con cargo a la Seguridad Social, durante el periodo de gestación, parto y puerperio. Son **beneficiarias** las trabajadoras afiliadas y en alta, las pensionistas y preceptoras de prestaciones periódicas, beneficiarias a cargo de titulares del derecho de asistencia sanitaria y cónyuges de los trabajadores titulares.
- ✓ **Subsidio por riesgo durante el embarazo**. Se considera situación protegida a efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, aquella en la que se encuentra la trabajadora embarazada durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto de trabajo no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda, razonablemente, exigirse por motivos justificados.

Antes de poder acogerse a esta suspensión del contrato la madre deberá haber solicitado el cambio de puesto, si es éste el que convierte en peligroso el embarazo.

Son **beneficiarias** de este subsidio las trabajadoras por cuenta ajena, con suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, que estén afiliadas y en alta en algún

régimen de la Seguridad Social, y acrediten un periodo de 180 días de cotización en los últimos 5 años.

La **cuantía** de la prestación económica es del **75% de la base reguladora correspondiente**.

- ✓ **Subsidio por maternidad**, del que pueden ser **beneficiarios las trabajadoras y trabajadoras**, por cuenta ajena, incluidos los contratados para la formación y a tiempo parcial, que disfruten los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento familiar, preadoptivo o permanente.

Se exige para tener derecho a esta prestación, tener cubierto un periodo de cotización de 180 días dentro los 5 años anteriores a la fecha del parto o a la del inicio del descanso

Esta prestación puede disfrutarse, simultánea o sucesivamente, por la madre y el padre.

La **cuantía** de la prestación consiste en un **subsidio del 100% de la base reguladora**. Si se disfruta alternativamente por la madre y el padre, la cuantía se calcula con arreglo a la base reguladora de cada uno.

Su **duración**, en el supuesto de **parto**, es de **16 semanas**, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por hijo.

No resulta extraño que en algunas empresas tengan muy en cuenta el estado civil, la situación familiar o la edad de sus empleadas. Si la mujer trabajadora se queda embarazada, el empresario de turno sabe que su empleada cuenta con determinados derechos, y donde todos vemos una futura madre y un nacimiento, algún patrón ve un “desequilibrio” en la producción de la empresa.

No olvides que son derechos de todas la mujeres trabajadoras, y que tiene en la actualidad la máxima protección en nuestro ordenamiento jurídico. También debes tener en cuenta que el estar de baja por maternidad no ha de suponerte ninguna merma en tus ingresos; ni durante la baja, ni cuando te incorpores a tu puesto de trabajo.

Del mismo modo, si la futura madre desarrolla su trabajo en un puesto que entraña peligro para su estado y salud, el empresario está obligado a cambiarla a otro similar o de igual categoría, cuyas condiciones no supongan dicho peligro. Esto, por desgracia, no se cumple en la mayoría de las ocasiones.¡ Exige que se cumpla!

Y recuerda que si estás embarazada, tienes derecho a permisos retribuidos para asistir a exámenes médicos, debiendo justificarlo ante el empresario.

5.1.5. INVALIDEZ.

Según la Ley General de la Seguridad Social, es **invalidez permanente en la modalidad contributiva**, la situación del trabajador o trabajadora que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y haber sido de alta (ya sea una vez agotado el periodo de baja máximo de 18 meses, o cuando se prevea que el trabajador o trabajadora no tiene posibilidad de mejoría o curación), presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

En la **modalidad no contributiva**, podrán ser constitutivas de invalidez las deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que anulen o modifiquen la capacidad física, psíquica o sensorial de quienes la padezcan.

Varios son los **grados de incapacidad permanente**:

- ✓ **Invalidez Permanente Parcial**, que es aquella incapacidad que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador o trabajadora afectado una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado de 24 mensualidades de la base reguladora.

- ✓ **Invalidez Permanente Total para la profesión habitual**, que es aquella limitación que impide al trabajador o trabajadora realizar todas o las fundamentales tareas de la profesión, siempre y cuando pueda desarrollar otra. En este caso, el empresario puede extinguir la relación laboral. Si no extingue la relación laboral, deberá recolarse al trabajador o trabajadora en otras labores adecuadas a sus limitaciones. En caso de extinguirse la relación laboral, se tiene derecho a **prestación** consistente en una pensión vitalicia del 55% de la base reguladora correspondiente, que se incrementará hasta llegar al mínimo fijado para la Invalidez Absoluta al cumplir los 65 años.
La percepción de esta pensión vitalicia por Invalidez Permanente Total, es compatible con otro trabajo, por cuanta propia o ajena.
- ✓ **Invalidez Permanente Absoluta**. Es la limitación para realizar cualquier tipo de trabajo u oficio, y da derecho a una pensión del 100% de la base reguladora correspondiente.
- ✓ **Gran Invalidez**. Es la situación en la que se precisa de una tercera persona para realizar las actividades más elementales de la vida diaria (comer, vestirse, aseo, etc.). La **prestación** consiste en una pensión vitalicia de cuantía igual a la que correspondería por Incapacidad Permanente Absoluta, incrementada en un 50%.

Téngase en cuenta que la base reguladora, y por lo tanto la cuantía de la prestación, varía dependiendo de si la invalidez procede de contingencias comunes o profesionales. Y a su vez varía sustancialmente de si la invalidez es contributiva o no.

De igual manera, los periodos de cotización exigidos en un caso y otro también varían. Para los supuestos que provienen de enfermedad profesional o accidente de trabajo, no se exige periodo de cotización anterior.

Y en cuanto a la recomendación que anteriormente hacíamos, relativa a que consten en la nómina y se cotice por todas las cantidades que se perciben, en el tema que nos ocupa tiene si cabe mayor importancia, pues de las percepciones depende la base de cotización, y por tanto, al final, la cuantía de la prestación que has de recibir. Hasta el último céntimo que ganes con tu trabajo, incluidas las horas extras, deben de estar recogidas en su base de cotización correspondiente.

5.1.6. DESEMPLEO.

Con las prestaciones por desempleo se protege la situación del trabajador o trabajadora que, a pesar de querer y poder trabajar, pierde su trabajo, o ve reducida su jornada ordinaria de trabajo, y siempre en ambos supuestos, contra su voluntad.

Por lo tanto, recuerda que la baja voluntaria del trabajador o trabajadora no da derecho a la prestación por desempleo, ni en el nivel contributivo, ni en el nivel no contributivo.

- ✓ El desempleo se articula en **dos niveles** diferenciados de prestación económica:
 - **Nivel contributivo**, con el objeto de proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir.
 - **Nivel asistencial**, complementario del anterior, con el objeto de garantizar unos ingresos mínimos.

5.1.6.1. La prestación por desempleo a nivel contributivo (el "Paro"). La protección de la prestación por desempleo a nivel contributivo puede ser :

- **Total definitiva**, cuando se extingue la relación laboral.
- **Total temporal**, cuando se suspende la relación laboral.
- **Y parcial**, cuando la jornada laboral se reduce temporalmente un mínimo de una tercera parte.

- ✓ Para tener derecho a esta prestación son necesarios los siguientes **requisitos**:
 - **Estar afiliado o afiliada a la Seguridad Social**, o situación asimilada.
 - Tener cubierto un **período mínimo de cotización de 360 días en los 6 años anteriores**.
 - **No tener cumplida la edad de jubilación**.
 - **Encontrarse en situación legal de desempleo**. La situación legal de desempleo se produce cuando se extingue, se suspende o se reduce el contrato de trabajo, por voluntad ajena a la voluntad del trabajador o trabajadora. Debe tener por tanto origen en :
 - Expediente de Regulación de Empleo.
 - Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual.
 - Por despido, ya sea procedente o improcedente
 - Por despido basado en causas objetivas.
 - Por finalización del contrato de trabajo (salvo en el caso de los contratos de formación) y siempre que no medie denuncia por parte del trabajador.
 - Por resolución a instancias de la empresa por no superar el periodo de prueba, y siempre que la relación laboral anterior se hubiera extinguido por alguna de las causas anteriores, o hayan transcurrido más de tres meses.
 - También, cuando se trate de **trabajadores o trabajadoras emigrantes retornados**, a los que se les extinga la relación laboral en el extranjero; en caso de **liberación de prisión**; y en caso de falta de ocupación efectiva de **trabajadoras o trabajadores fijos discontinuos**.

5.1.6.1.1 Solicitud y duración de la prestación. La solicitud debe presentarse en el **plazo de 15 días a contar desde la fecha en que se produzca la situación legal de desempleo, y ante la Oficina de Empleo correspondiente**. Recuérdese que muchas Comunidades Autónomas tienen delegadas competencias, y será entonces ante la oficina correspondiente donde deberemos acudir a gestionar la prestación.

- ✓ La **duración** de la prestación estará en función de los periodos cotizados en los 6 últimos años según el siguiente cuadro:

| Periodo de cotización en días: | Periodo de prestación en días: |
|------------------------------------|--------------------------------|
| - Desde 360 hasta 539 días..... | 120 |
| - Desde 540 hasta 719 días..... | 180 |
| - Desde 720 hasta 899 días..... | 240 |
| - Desde 900 hasta 1079 días..... | 300 |
| - Desde 1080 hasta 1259 días | 360 |
| - Desde 1260 hasta 1439 días | 420 |
| - Desde 1440 hasta 1619 días | 480 |
| - Desde 1620 hasta 1799 días | 540 |
| - Desde 1800 hasta 1979 días | 600 |
| - Desde 1980 hasta 2159 días | 660 |
| - Desde 2160 días..... | 720 |

Es importante señalar que el Gobierno del Partido Popular incluyó nuevos requisitos para acceder al cobro de la prestación por desempleo: acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, suscribir un compromiso de actividad y participar en acciones específicas de información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad.

5.1.6.1.2. Cuantía de la prestación. La base reguladora sobre la que se haya la cuantía, será el promedio de las bases de cotización por desempleo de los últimos 180 días. Así, la **cuantía de la prestación será del 70% de la base reguladora durante los 180 primeros días y del 60% los restantes, sin que pueda superar el 170% del Salario Mínimo Interprofesional** (recuérdese que para 2005 el SMI son 513 €/mes). Debe incluir un incremento de 1/6 parte, por el prorrateo de las pagas extraordinarias. Si, además, el trabajador o trabajadora tiene un hijo a su cargo el límite máximo será del 195% del SMI; si tiene dos o más hijos del 220% del SMI. Se fija como cuantía mínima el 100% o el 75% del SMI, según el trabajador o trabajadora tenga hijos a su cargo o no.

5.1.6.2. Prestación por Desempleo No Contributiva. El Subsidio por Desempleo. Una vez agotado el “paro”, o cuando no hayas cumplido con el periodo mínimo de cotización para recibirlo, puedes solicitar el **subsidio por desempleo, equivalente al 75% del SMI**, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Esta prestación debe solicitarse en el plazo de 15 días desde la fecha de agotamiento del “paro”, y para solicitarlo hay que carecer de ingresos de cualquier naturaleza superiores al 75% del SMI.

También hay que encontrarse en alguna de las siguientes situaciones y con la duración que se especifica para cada caso:

- ✓ **Desempleados o desempleadas que hayan agotado la prestación por desempleo y tengan responsabilidades familiares:**
 - Mayores de 45 años que hayan agotado una prestación de al menos 120 días tendrán, además, derecho a otra prórroga de 6 meses prorrogables hasta 24.
 - Mayores de 45 años que hayan agotado una prestación de al menos 180 días tendrán, además, derecho a otra prórroga de 6 meses prorrogables hasta 30.
 - Menores de 45 años que hayan agotado una prestación de al menos 180 días, 6 meses prorrogables hasta 24.

- ✓ **Mayores de 45 años a la fecha del agotamiento de la prestación de al menos 360 días y que carezcan de responsabilidades familiares, 6 meses improrrogables, siempre que no tenga derecho al subsidio de mayores de 52.**

- ✓ **Desempleados o desempleadas en situación legal de desempleo que no tengan derecho a la prestación contributiva por no haber cubierto el periodo mínimo de cotización, y siempre que hayan cotizado al menos tres meses y tengan responsabilidades familiares, o seis meses si carecen de ellas:**
 - Con responsabilidades familiares:
 - 3 meses de cotización..... 3 meses de subsidio.
 - 4 meses de cotización..... 4 meses de subsidio.
 - 5 meses de cotización..... 5 meses de subsidio.
 - 6 ó más meses de cotización.... 21 meses de subsidio.
 - Sin responsabilidades familiares: 6 meses improrrogables.

- ✓ **Mayores de 52 años aunque no tengan responsabilidades familiares, hasta que cumpla la edad de jubilación.** Si se tuviera derecho a cobrar este subsidio por desempleo para mayores de 52 años, se percibe antes que cualquier otro.

- ✓ **Mayores de 45 años que hayan agotado una prestación por desempleo de 720 días (la máxima posible), 6 meses improrrogables.**

De igual manera, tienen derecho al subsidio, cumpliendo determinados requisitos, emigrantes retornados, liberados y liberadas de prisión y los que sean declarados capaces o inválidos parciales por mejoría de invalidez.

¡Bienvenido y bienvenida al laberinto de la Seguridad Social! Aunque este enmarañado punto te parezca difícil de comprender, ten en cuenta que tiene una

importancia decisiva. Y es que la Seguridad Social es la responsable de tu curación, la que te abona prestaciones si no puedes trabajar por enfermedad o desempleo, y la que debe garantizar la cobertura de jubilación o invalidez. Para hacer frente a estos gastos, el empresario retiene una cantidad de dinero de tu nómina para ingresarlo, junto con su propia cotización, a la Tesorería General Seguridad Social.

La empresa está obligada a darte de alta y es la responsable de ingresar el dinero que te retienen. Las cantidades que te “quitan” del sueldo van a cubrir causas concretas: si padeces una enfermedad o sufres un accidente, tendrás asistencia sanitaria y farmacéutica y te abonarán una prestación; en el caso de pasar al estado de invalidez o jubilación tendrás derecho a las pensiones correspondientes; si has trabajado, y por lo tanto cotizado, durante doce meses o más, también tienes derecho a cobrar la prestación por desempleo cuya cantidad dependerá del tiempo que hayas estado trabajando.

Las prestaciones de la Seguridad Social derivadas de riesgos profesionales (accidentes o enfermedad) tienen la máxima protección pero no se exigen períodos previos de cotización y se calculan sobre las bases de cotización especiales por las que están obligados a cotizar los empresarios, y a dar la cobertura las Mutuas de Accidentes (tanto por enfermedad como por muerte o invalidez). En todos los aspectos relacionados con la Seguridad Social ten los ojos bien abiertos: de ella depende no sólo tu situación como trabajador o trabajadora, sino también buena parte de tu vida. El incumplimiento de las obligaciones en esta materia por parte de la empresa es constante, y deben ser denunciadas ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en caso, ante los Juzgados de lo Social.

5.1.7.SEGURO ESCOLAR.

Tienen derecho a esta prestación, **todos los y las estudiantes**, con nacionalidad española, **menores de 28 años, que cursen estudios oficiales de Bachiller, Tercero y Cuarto de ESO, Formación Profesional, Formación Profesional Especial, Estudios Universitarios y Doctorado.**

Cubre las siguientes contingencias:

- ✓ **El accidente escolar.** Se considera accidente escolar toda lesión corporal que sufra el o la estudiante, con ocasión de actividades directa o indirectamente relacionadas con su condición de estudiante, incluidas las deportivas, asambleas, viajes de estudios, de prácticas o de “*fin de carrera*” y similares, siempre que estas actividades hayan sido organizadas por los centros de enseñanza.
- ✓ **El infortunio familiar,** que es la situación sobrevenida en el hogar del o la estudiante, que le impide continuar los estudios ya iniciados, y que puede estar ocasionada por el fallecimiento del “*cabeza de familia*” o por ruina o quiebra familiar.
- ✓ **La enfermedad.** El o la estudiante que sufra un accidente, tendrá derecho asistencia médica y farmacéutica, así como a una posible indemnización por incapacidad permanente y muerte.

6 ■

Las relaciones laborales colectivas

6.1 LA SINDICACIÓN.

6.1.1. DERECHO SINDICAL.

Por Derecho Sindical entendemos el conjunto de normas que regulan las relaciones laborales colectivas existentes entre los empresarios, los representantes de los trabajadores y trabajadoras y las organizaciones profesionales de éstos, de entre las que destacan los Sindicatos.

Estudia por tanto la normativa reguladora de las relaciones laborales colectiva en dos ámbitos:

- La **organización de los trabajadores y trabajadoras y de los empresarios**. (derecho de reunión, de representación o de negociación colectiva).
- Los derechos de **acción colectiva** (derecho de huelga, cierre patronal o conflictos colectivos).

6.1.2. DERECHO A SINDICARSE.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses, así como derecho a la actividad sindical. **Este derecho está reconocido en el artículo 28 de la CE, en el artículo 1.1 de la LOLS y en el artículo 4.1.b del ET.**

El derecho constitucional a la libertad sindical, comprende no sólo el derecho a constituir sindicatos y a afiliarse a los mismos, sino también el derecho a que los sindicatos fundados realicen las funciones que de ellos es de esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las facultades y atribuciones que a esta institución hay que reconocer.

El papel esencial de los sindicatos es el participar en la defensa y protección de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Pero también lo es el ejercicio de aquellos derechos necesarios para el cumplimiento de tal función, como el derecho a la negociación colectiva, y que constituyen una manifestación ineludible de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28.1 de la CE en su vertiente colectiva.

El trabajador o trabajadora podrá afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo. Y de igual manera, **nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato.**

Los afiliados y afiliadas podrán elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

Serán nulos y carecen de efectos, todos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales o las decisiones unilaterales de la empresa, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato.

La sindicación de los trabajadores y las trabajadoras, así como los sindicatos, son el mejor instrumento para defender la promoción y defensa de los intereses de clase.

6.1.3. SECCIONES SINDICALES.

La representación sindical de la empresa se realiza fundamentalmente a través de las **Secciones Sindicales**, representadas éstas a su vez, y en su caso, por los **Delegados o Delegadas Sindicales**.

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato al que pertenezcan, secciones sindicales que estarán representadas por delegados o delegadas sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo.

- ✓ Las Secciones Sindicales, en aquellas empresas o centros de trabajo con mas de 250 trabajadores y trabajadoras, cuando obtengan algún Delegado o Delegada de Personal, o algún miembro en el Comité de Empresa correspondiente, tienen derecho a la utilización de un local sindical adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales.
- ✓ Como decíamos, la **Sección Sindical** de aquellos sindicatos que hayan logrado representantes en las elecciones sindicales, puede nombrar Delegados o Delegadas de Sindicales, con similares derechos y garantías que los representantes obtenidos en las Elecciones Sindicales (Delegados o Delegadas de Personal o miembros del Comité de Empresa); su número dependerá de la plantilla y de la representación obtenida en las elecciones sindicales. Así, a falta de acuerdo con el empresario o convenio colectivo que los amplíe, el número de Delegados o Delegada Sindicales de los sindicatos que hayan obtenido, al menos, un 10% de los votos en las elecciones sindicales, es el contenido en la siguiente escala:

| Plantilla. | Número de Delegados o Delegadas Sindicales por cada Sección Sindical con, al menos, un 10% de los votos en las elecciones sindicales. |
|---|--|
| De 250 a 750 trabajadores o trabajadoras | 1 Delegado o Delegada Sindical |
| De 751 a 2000 trabajadores o trabajadoras | 2 Delegados o Delegadas Sindicales |
| De 2001 a 5000 trabajadores o trabajadoras | 3 Delegados o Delegadas Sindicales |
| De 5001 trabajadores o trabajadoras en adelante | 4 Delegados o Delegadas Sindicales |
| Las Secciones Sindicales que hayan obtenido presencia en el Comité de Empresa o algún Delegado o Delegada de Personal, pero no haya obtenido el porcentaje del 10% de los votos, estará representada en todo caso por un único Delegado o Delegada Sindical. | |

6.1.4. DERECHOS EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO.

- ✓ Derecho a constituir secciones sindicales.
- ✓ Derecho a celebrar reuniones, previa notificación a la empresa.
- ✓ Derecho a recaudar cuotas y a distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo.
- ✓ Derecho a recibir información que le remita el sindicato.
- ✓ Derecho a elegir y ser elegidos o elegidas para la representación unitaria de los trabajadores (Delegados o Delegadas de Personal y Comités de Empresa).

6.1.5. ELECCIONES SINDICALES.

Pese a su denominación de “sindicales”, se trata de un proceso electoral destinado a elegir los y las representantes unitarios de los trabajadores y trabajadoras; esto es, no se eligen delegados o delegadas sindicales, sino **Delegados o Delegadas de Personal o, en su caso, los miembros del Comité de Empresa.**

El procedimiento para la elección de la representación unitaria se realiza mediante sufragio libre, personal, secreto y directo. El número de representantes unitarios depende del volumen de la plantilla de la empresa o del centro de trabajo, según la escala que más adelante se expone.

Tras los primeros días en el trabajo y una vez “aclimatado” a él, entérate de si tenéis representantes legales, convenio en vigor, Plan de Prevención de Riesgos, ... y ve pensando en participar en la actividad sindical de tu empresa.

La CGT participa en las Elecciones Sindicales para participar de lleno en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, aunque no delegamos las decisiones en quienes salen elegidos. Defendemos la participación de todos y todas y el funcionamiento a través de asambleas con delegaciones transitorias para temas concretos.

6.1.6. DELEGADOS O DELEGADAS DE PERSONAL.

Son **órganos unipersonales**, que ejercen su labor de **representación de los trabajadores y trabajadoras en empresas o centros de trabajo de menos de 50 y más de 10 trabajadores o trabajadoras.**

En las empresas o centros de trabajo que cuenten entre 6 y 10 de plantilla, también podrá haber un Delegado o Delegada de Personal, si así se decide en asamblea al efecto.

Tal y como se verá en la tabla que sigue, **en aquellas empresas de entre 31 a 49 trabajadores o trabajadoras, se eligen 3 representantes**, los cuales han de ejercer sus funciones y representación conjuntamente y de mutuo acuerdo, además de tener las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa, lo que estudiaremos posteriormente.

Los Delegados y Delegadas de Personal, al igual que los miembros del Comité de Empresa, deben observar sigilo profesional en relación a la información de la empresa a la que, como representantes de los trabajadores y trabajadoras, tienen acceso.

- ✓ **La duración del mandato de los Delegados de Personal es de 4 años.**
- ✓ Las **garantías** de los Delegados de personal son las mismas que las establecidas para los miembros de los Comités de Empresa, y se regulan en el **artículo 68 del ET**. Se estudian en el punto siguiente.

6.1.7. COMITÉS DE EMPRESA.

Es el **órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y trabajadoras en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.** Se constituyen en cada centro de trabajo de 50 ó más trabajadores o trabajadoras, y su composición numérica depende de la escala siguiente:

| Plantilla de la empresa: | Número de representantes: |
|--|--|
| De 6 a 30 trabajadores o trabajadoras | 1 Delegado o Delegada de Personal |
| De 31 a 49 trabajadores o trabajadoras | 3 Delegados o Delegadas de Personal |
| De 50 a 100 trabajadores o trabajadoras | 5 miembros en el Comité de Empresa |
| De 101 a 250 trabajadores o trabajadoras | 9 miembros en el Comité de Empresa |
| De 251 a 500 trabajadores o trabajadoras | 13 miembros en el Comité de Empresa |
| De 501 a 750 trabajadores o trabajadoras | 17 miembros en el Comité de Empresa |
| De 751 a 1000 trabajadores o trabajadoras | 21 miembros en el Comité de Empresa |
| Desde 1001 trabajadores o trabajadoras | 2 miembros más en Comité de Empresa, por cada 1000 trabajadores o trabajadoras o fracción, hasta un máximo de 75 miembros |

En la empresa que tenga en la misma provincia o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo con menos de 50 trabajadores cada uno, pero que en su conjunto si lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa Conjunto.

- ✓ El **reparto de miembros en el Comité de Empresa**, se realiza en función al número de votos logrados por cada candidatura en las elecciones sindicales.

La **duración del mandato**, al igual que para los Delegados o Delegadas de Personal, es de **cuatro años**; aunque podrán ser revocados durante su mandato, decisión que habrá de nacer de los trabajadores y trabajadoras que lo han elegido, en asamblea celebrada a tal efecto, a instancia como mínimo de un tercio de los electores y por mayoría absoluta de los mismos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto (esta revocación no podrá efectuarse durante la negociación de un convenio colectivo).

- ✓ El **Comité de Empresa debe reunirse cada dos meses y levantar un Acta de cada reunión.**
- ✓ La **toma de decisiones del Comité de Empresa deberá hacerse por mayoría.**

Formar parte de un sindicato, organizarte y unir tus fuerzas a las de otros compañeros y compañeras es tu derecho y tu mejor defensa. Fortaleciéndote tú, nos fortalecemos todos y todas.

Tienes la posibilidad de hacer valer tus intereses y tus derechos mediante la afiliación a un sindicato. Existen varios. El nuestro, la CGT, es un sindicato libertario, ético y combativo, que lucha con total autonomía por los derechos del conjunto de la clase trabajadora, organizado desde la base y tomando las decisiones entre todos y todas a través de las Asambleas de afiliados y afiliadas.

6.1.8. GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Son mecanismos de control y limitación del poder empresarial, destinadas a garantizar la indemnidad de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, frente a las posibles decisiones arbitrarias y vengativas de los empresarios.

Según el artículo 68 del ET, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados o Delegadas de Personal, tienen las siguientes garantías:

- ✓ **Apertura de expediente contradictorio**, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, expediente en el que deben ser oídos, aparte del trabajador o trabajadora afecto, el Comité de Empresa o los restantes Delegados o Delegadas de Personal.

La no incoación del expediente o su tramitación defectuosa conlleva la declaración judicial de improcedencia del despido o sanción del representante de los trabajadores o trabajadoras.

- ✓ **Prioridad de permanencia en el empleo**, respecto de los demás trabajadores y trabajadoras, en los **supuestos de despidos colectivos, amortización de puestos de trabajo, suspensión o extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, tal y como fijan los artículos 51.7, 52.c y 68.b del ET.

La misma prioridad tienen los representantes de los trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de **movilidad geográfica**, tal y como establece el artículo 40.5 del ET. Por el contrario, esta garantía de permanencia **no está recogida en el ET para los supuestos de movilidad funcional.**

- ✓ **Prohibición de discriminación** de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en su promoción económica y profesional por razón del desempeño de su representación, ya sea unitaria o sindical.

- ✓ **No ser despedido o despedida, ni sancionado o sancionada durante el ejercicio de su mandato, ni dentro del año siguiente**, salvo en caso de que se dejase de ser representante

por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador o trabajadora en el ejercicio de su representación.

Ésto no supone que los y las representantes no puedan ser despedidos o sancionados, que lo podrá ser, pero nunca por el ejercicio de sus funciones de representante, respondiendo sólo por aquellas conductas que vulneran sus obligaciones contractuales, y que sean ajenas a sus funciones representativas.

- ✓ **Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, de forma colegiada si se trata del Comité de Empresa**, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- ✓ **Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas**, de forma personal para cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal en cada centro de trabajo, y para el ejercicio de sus funciones de representación. Este crédito horario se establece de acuerdo con la escala que sigue:

| Plantilla por centro de trabajo: | Horas retribuidas por cada Delegado o Delegada de Personal o miembro del Comité de Empresa: |
|--|---|
| Hasta 100 trabajadores o trabajadoras..... | 15 horas mensuales |
| De 101 a 250 trabajadores o trabajadoras..... | 20 horas mensuales. |
| De 251 a 500 trabajadores o trabajadoras..... | 30 horas mensuales. |
| De 501 a 750 trabajadores o trabajadoras..... | 35 horas mensuales. |
| De 751 trabajadores o trabajadoras en adelante.... | 40 horas mensuales. |

A través del convenio colectivo, se puede pactar la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o de los Delegados y Delegadas de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perder su salario. También se puede pactar la ampliación de este crédito horario.

- ✓ Otra garantía, pero derivada del artículo 56.4 del ET, es que corresponde a los representantes de los trabajadores y trabajadoras el **derecho de opción en los despidos improcedentes**.

La utilización de las garantías y derechos que como representante de los trabajadores y trabajadoras tienes, es un instrumento muy eficaz, tanto para desarrollar tu actividad sindical y social, así como para protegerte de los posibles ataques y represalias de los empresarios. La utilización de las horas sindicales, los locales, los tablones y todos los medios puestos a disposición para los delegados y delegadas de CGT son destinados siempre al fin para el que son cedidos: la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Por eso, debemos denunciar cualquier desviación o mala utilización que se haga de los medios de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y, si llega el caso, no permitir determinadas dinámicas fraudulentas.

6.1.9. PROTECCIÓN DE LOS CANDIDATOS Y CANDIDATAS ELECTORALES.

Las garantías vistas en cuanto a opción en caso de despido, expediente contradictorio y permanencia en el empleo, alcanzan también a quienes se presentan como candidatos o candidatas a las correspondientes elecciones, tal y como se estableció la STC de 23 de noviembre de 1981. Las garantías vistas se extienden a los candidatos y candidatas, mientras dura el proceso electoral. Esto es, si celebradas las elecciones el candidato o candidata no es elegido representante, ya no le protegen estas garantías.

6.2 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Aunque existen otros marcos de negociación colectiva, el más importante es el **convenio colectivo**, que es la forma habitual de regular las condiciones de trabajo en las empresas.

El convenio colectivo es un acuerdo suscrito por la representación de los trabajadores y trabajadoras de un lado, y de otro por la empresa o sus representantes, para fijar normas que regularán las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas. Tendrán el **ámbito que las partes acuerden** y estén legitimadas para ello.

En cuanto a la **eficacia jurídica de los convenios**, podemos establecer que, todo convenio colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato.

Los empleadores y los trabajadores y trabajadoras obligados por un convenio colectivo, no pueden estipular en los contratos de trabajo individuales disposiciones contrarias ni condiciones inferiores a las del convenio colectivo. Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al convenio colectivo deben ser consideradas como nulas, y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del convenio colectivo.

- ✓ Estarán **legitimados para negociar** en los convenios de empresa o ámbito inferior, la representación unitaria (Delegados o Delegadas de Personal y Comité de Empresa) y la representación sindical en la empresa, con el empresario o el representante legal del mismo. En convenios colectivos de ámbito superior a la empresa o sectoriales, la negociación corresponde a los Sindicatos más representativos o con implantación en el sector (10% de los representantes elegidos en el mismo) y a las Asociaciones empresariales representativas.

Es importante conocer a la perfección el convenio colectivo que es de aplicación en la empresa donde trabajamos. En el convenio, se recogen numerosos contenidos que complementan los derechos ya reconocidos en la legislación general, y otros que desarrollan determinadas regulaciones abiertas en el ET, tales como la distribución de la jornada y horario, o las especificaciones en la contratación temporal y para la formación. Por último, pueden regularse también aspectos sociales tan importantes como:

- ✓ ***Desarrollo del artículo 17 del ET, relativo a la no discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras de la empresa y lengua dentro del Estado español.***
- ✓ ***La mayor parte de los convenios colectivos incluyen cláusulas dirigidas fundamentalmente a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y a asegurar el derecho a la libertad de opinión dentro de la empresa.***
- ✓ ***Reconocimiento de las parejas de hecho, tanto homosexuales como heterosexuales, actualmente olvidadas por la Legislación Laboral, pero que a través de los convenios colectivos pueden ver equiparados sus derechos laborales con las parejas de pleno derecho legal.***
- ✓ ***Introducción en los convenios colectivos de normas dirigidas a la protección del Medio Ambiente, y a la utilización de sistemas de reciclaje y ahorro energético en el desarrollo de la actividad propia del puesto de trabajo.***

Si la empresa no cuenta con convenio colectivo, infórmate del que corresponde al sector y ámbito territorial en el que trabajas. Allí aparecen recogidas las condiciones, los derechos y las obligaciones de tu categoría y puesto laboral.

La desaparición paulatina de los derechos mínimos recogidos por Ley, hace de la Negociación Colectiva un instrumento decisivo en el desarrollo de las relaciones laborales y de la vida laboral de cada uno de nosotros y nosotras.

En el convenio colectivo los trabajadores y trabajadoras podemos conseguir derechos que no se recogen en la legislación general o que si lo hacen es de una forma muy vaga.

Además de negociar los incrementos salariales, se pueden establecer: controles sobre la contratación, sobre la movilidad geográfica y/o funcional; garantías frente a la flexibilización en los despidos; establecer reducciones de jornada, mejoras de las condiciones de trabajo y la salud laboral, sistemas de reparto del tiempo de trabajo y acceso al mismo, etc.

Sin embargo, algunos sindicatos (UGT, CC.OO,...) están utilizando la Negociación Colectiva para conseguir derechos sindicales y subvenciones a cambio de aceptar los criterios de la patronal, abandonando reivindicaciones laborales y haciendo recaer el peso de la crisis de empleo sobre los y las jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo..

Desde CGT, estamos intentando asentar un proceso inverso en el que, a través de la Acción Sindical y de la participación y movilización, fortalezcamos de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras.

6.3 LA HUELGA LABORAL.

6.3.1. EL DERECHO DE HUELGA.

La Huelga se configura como una medida de Conflicto, de fuerza y presión, a fin de que los trabajadores y trabajadoras adopten una posición más equilibrada con respecto a la del empresario correspondiente.

- ✓ En nuestro ordenamiento jurídico, el derecho de huelga y su ejercicio se reconoce en distintas normas, tales como el **Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones Laborales**, así como en la **Constitución española**, en su artículo 28.2, que configura el derecho de huelga como derecho con protección de fundamental de los trabajadores y trabajadoras. También se reconoce el derecho de huelga en el artículo 4.1.e del **ET**.

El derecho de huelga de los trabajadores y trabajadoras está destinado a la defensa de sus intereses. Son nulos los acuerdos establecidos en pactos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga.

- ✓ **La empresa no puede sustituir a los huelguistas por trabajadores o trabajadoras no vinculados a la empresa al tiempo de ser notificada la huelga.**

El ejercicio del derecho de huelga suspende la relación de trabajo, **no la extingue**, y por lo tanto como no se trabaja, no se percibe salario. **Su ejercicio no puede dar lugar a sanción alguna, salvo que se incurriera en falta laboral.**

La huelga puede convocarse por los sindicatos, por los representantes sindicales y unitarios y por los propios trabajadores y trabajadoras por acuerdo mayoritario acordado a tal efecto, debiendo preavisar, en principio, con cinco días de antelación, o diez si afecta a servicios esenciales (públicos) para la sociedad.

- ✓ **De acuerdo a la legislación vigente, son circunstancias que limitan el derecho de huelga:**
- **La necesidad de preaviso de celebración de la huelga.**
 - **Mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.**
 - **Publicidad de la huelga en los sectores que afecten a los servicios públicos de la comunidad.**
 - **No ocupación del centro de trabajo.**
 - **Suspensión del derecho de huelga en supuestos de declaración de estados de alarma, excepción y sitio.**
 - **La violencia física y psíquica, ejercidos por los huelguistas contra sus compañeros o el empresario, o contra los bienes o instalaciones de la empresa.**

Nunca a la clase trabajadora nos han regalado nada sin luchar por ello; la huelga y otros muchos elementos de presión siguen siendo necesarios, útiles y eficaces.

Cuidado con las actuaciones viscerales. Una huelga requiere estudiar la situación en profundidad, al igual que los procedimientos y todos los pasos a dar.

¡ASESORAROS Y PEDIR APOYO A LA CGT!

7

■ Organismos laborales administrativos y judiciales.

A lo largo del texto de esta Guía, se ha hecho mención de diferentes organismos de la Administración, ante los cuales se pueden plantear denuncias, demandas, etc... Es interesante conocer cuáles son los más importantes y cómo funcionan, así como sus competencias. Pero dado que los mismos no suponen una garantía total de defensa de tus derechos, te aconsejamos que te informes bien del procedimiento más adecuado para abordar tu problema en la correspondiente Asesoría Jurídica de CGT.

7.1 LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Se regula en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en su correspondiente Reglamento (Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero). Se integra orgánicamente en la Administración del Estado, y está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas del orden social, así como la competencia para exigir las responsabilidades que se deriven.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que igualmente se la atribuyen facultades de asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación, conciliación, asistencia técnica e informe para órganos jurisdiccionales o administrativos (en casos, por ejemplo, de conflictos colectivos, expedientes de regulación de empleo, clasificación profesional, declaración de peligrosidad de un determinado trabajo, etc...).

Actúan por denuncia personal o del Sindicato, por propia iniciativa y por mandato superior.

7.2 ADMINISTRACIÓN LABORAL AUTÓNOMICA. GABINETES TÉCNICOS PROVINCIALES DE SALUD LABORAL, O DENOMINACIÓN SIMILAR.

Las Comunidades Autónomas han asumido la práctica totalidad de las competencias de ejecución operativa de la legislación laboral: registro de elecciones, reglamentos, convenios, servicios de mediación y conciliación en conflictos judiciales y colectivos, etc. También hay gabinetes constituidos por técnicos y técnicas, que tienen competencias en cuanto a estudio, investigación, formación, asesoramiento y demás acciones relacionadas con la Salud Laboral en sus diferentes aspectos: ambiente de trabajo, contaminantes, lugares de trabajo, seguridad de máquinas e instalaciones, servicios de prevención, etc ...

Pueden dirigirse a ellos directamente los trabajadores y trabajadoras a nivel individual, o el propio Sindicato.

7.3 SERVICIO DE MEDIACIÓN ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN. (UMAC, SMAC, ETC.)

Para presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social, hay que intentar previamente la conciliación con la empresa sobre la cuestión que se pretende reclamar, acudiendo a alguno de estos organismos, aunque están excluidos algunos procedimientos, como por ejemplo el de vacaciones o el de tutela de libertad sindical.

- ✓ La conciliación se inicia presentando la denominada **“Papeleta de Conciliación”**. Una vez presentada se nos citara en un plazo que no suele ser superior a 15 días. La asistencia a la conciliación es obligatoria para el trabajador o trabajadora y para la empresa. Si el trabajador o trabajadora no asiste, se entiende que desiste de la reclamación. Si no asiste la empresa, se entiende que no hay acuerdo, y el Juez, en el posterior juicio, puede imponerle una multa.

Lo que se acuerde en esta conciliación tiene pleno valor y eficacia, sin necesidad de

ratificación ante el Juzgado de lo Social. Puede incluso pedirse su ejecución ante el Juzgado, aunque debe recordarse lo expuesto anteriormente, relativo a que si llegamos a un acuerdo económico en conciliación ante el servicio administrativo correspondiente, y después la empresa incumple el acuerdo, declarándosele insolvente, el FOGASA **no** nos pagará el acuerdo, con lo que debemos extremar la prudencia a la hora de llegar a acuerdos en Conciliación ante el servicio de mediación correspondiente.

En los procedimientos contra la Seguridad Social o contra organismos administrativos (INEM, Administraciones Públicas empleadoras, ...) la conciliación se sustituye por la **“Reclamación Administrativa Previa”**, que deberá realizarse ante el organismo al que se reclama.

7.4 JUZGADOS DE LO SOCIAL.

Los Juzgados de lo Social, son aquellos que conocen y resuelven las demandas que se plantean sobre relaciones de trabajo asalariado, ya sea entre trabajadores o trabajadoras y empresa, entre trabajadores o trabajadoras y organismos de la Seguridad Social, o entre éstos y las empresas.

Los Juzgados de lo Social son los organismos que en el Estado español se dedican a la administración de justicia en materia laboral, conociendo de las demandas ordinarias sobre los conflictos laborales individuales, colectivos y de Seguridad Social, así como contra el FOGASA.

De las demandas sobre derechos colectivos de ámbito superior a la provincia conocen las **Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de cada Comunidad Autónoma** (que resuelven también los recursos de suplicación contra las sentencias de los Juzgados de lo Social de su circunscripción, y de las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción).

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conoce de las demandas sobre conflictos colectivos de ámbito superior a una Comunidad Autónoma.

Por último, **la Sala de lo Social del Tribunal Supremo** resuelve los recursos contra las sentencias de los Tribunales Superiores y la Audiencia Nacional, y cumple una función de unificar la doctrina laboral de aquellos Tribunales.

Existen Juzgados de lo Social en todas las provincias del país. Bastantes de ellas tienen más de un Juzgado de lo Social, adjudicándose los asuntos a uno u otro en función del correspondiente “reparto”.

Contra las sentencias (no todas) de los Juzgados de lo Social cabe interponer **Recurso de Suplicación** ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia correspondiente.

Tanto para las conciliaciones previas como para las demandas ante el Juzgado de lo Social en única instancia, estamos legitimados para actuar, aunque dada la complejidad del procedimiento (plazos, formas, argumentación, etc), y que las empresas siempre están representadas por sus abogados, lo más aconsejable es contar siempre con asesoramiento jurídico. **¡Acude a los gabinetes jurídicos de la CGT!**

No olvidemos que todas las conquistas y derechos se han conseguido a través de la lucha, y cuando se produce una etapa de desmovilización las leyes amparan los retrocesos, tal y como ahora nos pasa: a mayor desmovilización, mayor precariedad, mayor flexibilidad y mayor pérdida de poder adquisitivo y derechos. A este hecho se añade la estrategia de UGT-CCOO, que procuran la desmovilización, sustituyendo la actividad sindical por la reclamación jurídica, pactando a la vez modificaciones legales “a la baja”, (Reforma Laboral, abaratamiento del despido,...).

8

■ Sin papeles

No podemos despedirnos sin al menos denunciar la situación de miles de personas que trabajan sin ningún tipo de contrato. Trabajadores y trabajadoras sin papeles, es decir sin derechos, que desarrollan su actividad en la economía sumergida y que padecen la explotación más pura y dura.

8.1 TRABAJO INFANTIL.

Aunque el trabajo infantil se encuentra totalmente prohibido por el ET, salvo excepciones para determinados espectáculos, en las que debe haber autorización para que el o la menor trabaje, lo cierto es que hay menores de 16 años que son explotados sin escrúpulos en sectores como la agricultura o los servicios.

Según cifras no oficiales, 300.000 niños y niñas trabajan en España en la llamada economía sumergida, en labores agrarias y en empresas y negocios familiares. En nuestro país no es raro encontrar menores trabajando en comercios, a domicilio, para fábricas de juguetes y de calzado, vendimiando o ayudando en la faenas marítimas.

Todos estos niños y niñas, no sólo se enfrentan al problema de la explotación, sino que al abandonar la escuela, se mantienen inmersos en la ignorancia y cierran la única puerta que les permitiría huir de la explotación.

8.2 INMIGRANTES.

Otro de los sectores de la población castigados con esta forma de explotación es el de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes. Procedentes de África, Centroamérica y Sudamérica, a los que hay que añadir los del entorno europeo, que llegan a nuestro país con una esperanza que al poco tiempo se transforma en cruda realidad. La existencia de fraudes y mafias, que se aprovechan de la indefensión de los y las inmigrantes mediante la venta de permisos de trabajo se ha extendido, sin que apenas uno de cada diez casos llegue a encausarse judicialmente.

La obtención de un permiso de trabajo entraña no pocas dificultades para los trabajadores. Para que se lo concedan, ha de demostrar que tiene un contrato y la mayoría de las empresas no se lo hacen si no dispone de permiso de trabajo. Un círculo cerrado que lleva al inmigrante a la única salida de aceptar trabajos sin contratos, de vivir en “*el paraíso del Norte*” como un ilegal.

Ante la pregunta ¿PUEDE UN SER HUMANO SER ILEGAL?, solo cabe una respuesta: PAPELES PARA TODOS Y TODAS.

No obstante, a partir del **nuevo Reglamento de la llamada “Ley de Extranjería”** (Ley Orgánica 4/2000, reformada por la Ley Orgánica 8/2000), que entró en vigor el 7 febrero de 2005, se abre una esperanza fugaz, ya que solo durante tres meses los inmigrantes que presenten un contrato de trabajo y reúnan una serie de condiciones, que posteriormente resumiremos, podrán regularizar su situación.

✓ **Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en situación irregular, podrán regularizar su situación si cumplen tres condiciones :**

- **Carecer de antecedentes penales, tanto en el país de origen como en España.**
- **Llevar al menos seis meses empadronados en España antes de la entrada en vigor del Reglamento de Extranjería (esto es, estar empadronados antes del 7 de agosto de 2004).**

- Y disponer de un contrato de trabajo por un periodo no inferior a seis meses. En el caso de trabajadores y trabajadoras del campo, de la hostelería y la construcción, así como del servicio doméstico, el tratamiento es específico.

Tanto trabajadores como empresarios disponen de un plazo de tres meses para regularizar su situación a través de este proceso llamado de "normalización", para el que tendrán que presentar a la Administración un contrato firmado por ambos; ésta por su parte, concederá el permiso de trabajo por un año, condicionada a que en el plazo de un mes el empresario dé de alta al trabajador o trabajadora en la Seguridad Social.

El **certificado de antecedentes penales** del país de origen debe ser legalizado y traducido en su caso. De oficio la autoridad competente pedirá el certificado de antecedentes penales en España.

El requisito del empadronamiento (forma de demostrar arraigo en el país) se cumple mediante el **certificado de empadronamiento**.

El **contrato laboral ha de ser al menos por seis meses, excepto para hostelería y construcción** (puede ser discontinuo, pero deberá sumar seis meses en un año), agricultura (puede ser de tres meses) y **servicio doméstico** (podrán ser diferentes contratos con diferentes empleadores si suman 30 horas semanales en seis meses)

El empresario debe dar de **Alta en la Seguridad Social al trabajador o trabajadora antes de un mes de haberle sido concedido el permiso**, aunque en el caso del servicio doméstico se podrá dar de alta el propio trabajador o trabajadora.

Esta regularización extraordinaria sólo podrá hacerse entre el 7 de febrero y el 7 de mayo de 2005. Después solo valdrán vías extraordinarias y razones humanitarias.

8.3 TEMPOREROS Y TEMPORERAS.

Son esencialmente los trabajadores y trabajadoras del campo. En España llegan a los 600.000, y sufren condiciones laborales propias del siglo pasado. Pasan meses fuera de su pueblo o ciudad y en el lugar de trabajo padecen falta de integración y desarraigo.

Los temporeros y temporeras se ven relegados a los trabajos más duros, aquellos que no aceptan los propios del lugar y al mismo tiempo, la presión de las Administraciones para reducir la contratación de trabajadores foráneos, está provocando el aumento de el temporero ilegal y sumergido que se refugia en "bolsas de pobreza".

Estas situaciones reales, así como las de temporalidad, precariedad y marginación que vemos a nuestro alrededor de manera cotidiana, sin duda resultan contradictorias con la enorme riqueza acumulada por el reducido círculo del poder capitalista o con el mundo de lujo y consumo sin límites que se nos impone desde los medios de comunicación. El individualismo y la competitividad como mentalidad, hace lo demás: que no se cuestione el sistema y que no se luche contra él.

Desde la CGT, os animamos a que no os dejéis engañar, a que analicéis la realidad con ojos críticos, a que desarrolléis una conciencia solidaria y a que os suméis a nuestra lucha (que también es la tuya) por un mundo mejor, por la justicia y la igualdad.

¡Por el reparto del trabajo y la riqueza. Ven a luchar con nosotros y nosotras!

8.4 SIN DERECHOS.

Bajo este subtítulo queremos recoger diferentes situaciones que, aunque pueden ser considerados "legales" y por lo tanto "con papeles", representan en sí mismos fórmulas importantes de explotación, constituyendo en algunos casos auténticas maniobras fraudulentas de cara al mantenimiento del Sistema Público de Previsión Social.

8.4.1. ECONOMÍA SUMERGIDA.

Bajo la denominación de trabajo clandestino, empleo irregular o trabajo sumergido, se engloban todas aquellas formas de relación laboral encubiertas, cuyo denominador común consiste

en la prestación de un trabajo por cuenta ajena con incumplimiento de las obligaciones de todo tipo; es decir, no se adquiere ningún tipo de derecho, no se cotiza a la Seguridad Social, no hay prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales, y no se genera ningún tipo de prestación.

El trabajo clandestino en su máxima expresión, se dará cuando se da una omisión absoluta de legalidad entre partes contratantes:

- Empresa no constituida formalmente que emplea trabajadores y trabajadoras “*por su cuenta*”.
- Desde la perspectiva del trabajador o trabajadora, como ya se ha dicho anteriormente, falta de contrato, falta de afiliación a la Seguridad Social, no reconocimiento de derechos, etc.

No obstante, también aparecen en la práctica manifestaciones que reúnen cierta apariencia de legalidad, como una empresa formalmente constituida con una plantilla mínima regularmente empleada, y con la mayor parte de sus trabajadores o trabajadoras ilegalmente ocupados.

8.4.2. DESTAJOS.

Muy común en sectores como la construcción. Se cobra por trabajo hecho y cuanto antes “mejor”. No se tiene en cuenta la duración de las jornadas, los descansos ni la prevención de riesgos; y si se cobra, si todo el salario, parte “*en negro*”, por lo que tampoco se cotiza por esa parte.

Se atiende a la cantidad o calidad de la obra o trabajo realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido.

8.4.3. SUBCONTRATACIÓN.

Mediante la contrata, una parte llamada contratista asume la obligación de realizar una obra o servicio determinado para otra parte, que es el empresario principal. Se entiende por subcontrata el encargo del contratista a otro para la ejecución de determinadas obras o servicios, que son parte del encargo general que se ha comprometido a realizar.

Las empresas se atomizan, externalizando actividades concretas, lo que les permite reducir plantillas fijas y aumentar beneficios recortando márgenes a las nuevas empresas que asumen dichas actividades y que a su vez, obtienen beneficios estableciendo contrataciones en precario o renegociando a la baja las anteriores condiciones de trabajo.

Es importante tener claro que, según establece el artículo 42 del ET, responden solidariamente tanto el empresario principal como el contratista de los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores y trabajadoras.

8.4.4. TRABAJO AUTÓNOMO

Es el que trabaja para sí mismo o misma. El régimen de la Seguridad Social no es el general, sino es especial de autónomos, y las prestaciones en incapacidad permanente, invalidez o desempleo son distintas.

No es infrecuente que en trabajos para determinados empresarios, te “sugieran” la ventaja de hacerte autónomo o autónoma, lo que supone que el riesgo, los costes fiscales y las cotizaciones sociales son por cuenta de los propios trabajadores o trabajadoras; la empresa contratante se garantiza que siempre obtendrá beneficios sin ninguna obligación.

En la práctica, el trabajo autónomo se está convirtiendo en sinónimo de autoexplotación, sin límites en la jornada, sin garantías en cuanto a desempleo u otras prestaciones de la Seguridad Social. Es una opción que has de sopesar mucho, antes de decidirte.

9 ■ Legislación laboral básica

Desde la CGT hemos editado una Guía de Legislación Laboral Básica a la que nos remitimos en este punto, edición realizada en un formato muy práctico, pues además de contener todas las normas necesarias en tu acción sindical, pueden intercambiarse las hojas, de tal forma que la puedes actualizar a través de nuestros servicios jurídicos y la página web de CGT. Es importante que seas prudente con la utilización de normativa antigua, pues la legislación laboral sufre numerosas reformas; reformas de las que te informaremos puntualmente para que estés correctamente documentado y actualices tu legislación.

✓ **Las normas básicas que regulan el mundo de las relaciones laborales son:**

- Constitución española, de 27 de diciembre de 1978, en concreto artículos 7, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 33, 35, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 50 y 103.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de representación de los Trabajadores en la empresa.
- Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de la Administraciones Públicas.
- Ley 1846/1994, de 9 de septiembre, por el se aprueba el Reglamento de Elecciones a lo Órganos de Representación del personal al servicio de la Administración General del Estado.
- III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como su Reglamento
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 17 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

10 ■ Acoso Laboral y Discriminación.

10.1. ¿QUÉ ES EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO?

En el Derecho Laboral español no está regulado explícitamente el concepto de Acoso Moral en el Trabajo, concepto que ha sido desarrollado tanto por la doctrina como por la jurisprudencia.

- ✓ Así, según el experto Heinz Leymann, Acoso Moral se define como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente – al menos una vez por semana, y durante tiempo prolongado – más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.⁴
- ✓ De igual manera, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo lo ha definido como “(...) el ejercicio de violencia psicológica externa que se realiza por una o varias personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder (...)”.
- ✓ Los distintos juzgados y tribunales en sus sentencias, también han abordado el tema que nos ocupa. Así, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, Sala de lo Social, en su sentencia 160/03, establece que **“Tales actos (...) revelan una indiscutible conducta empresarial dirigida a menoscabar la dignidad de un trabajador y atentar contra su integridad personal, tanto moral como psíquica, por lo que deben entenderse constitutivos de acoso moral que la demanda denuncia y la sentencia de instancia acogió. Según pone de manifiesto la Sala de lo Social del TSJ Navarra en su sentencia de 30 de abril de 2001, “dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma (...) La doctrina especializada en esta materia - López y Camps – incluyen esta categoría de mobbing las siguientes conductas 1) Ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima: el superior limita las posibilidades de comunicarse, cambia de ocupación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestiona sus decisiones. 2) Ataque mediante aislamiento social. 3) Ataque a la vida privada. 4) Agresiones verbales como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona. 5) Rumores; criticar y difundir rumores contra esa persona. Como síntomas de las personas sometidas a mobbing se señalan: ansiedad, pérdida de la autoestima, ulcera gastrointestinal y depresión.”.**

10.1.2. TIPOS DE ACOSO.

10.1.2.1. Bossing. Acoso descendente.

Situación en que es el superior jerárquico el sujeto activo del acoso, estableciéndose un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos, una posición superior a la del trabajador o trabajadora afectados. Es el supuesto más habitual.

⁴ Para una mayor información sobre las formas de expresión, etapas, consecuencias psíquicas, remitimos al **Boletín Informativo núm. 78, CGT (Noviembre 2002) “Acoso psicológico en el trabajo. Mobbing”.**

10.1.2.2. Mobbing horizontal.

Situación en la que un trabajador o trabajadora se ve acosado por un compañero o compañera de trabajo con su mismo nivel.

10.1.2.3. Mobbing vertical o ascendente.

Es la situación en la que el un subordinado o subordinada ejerce acoso sobre un superior jerárquico, si bien no nos encontramos ante una situación de inferioridad jerárquica pero sí de hecho; así por ejemplo, sería el caso de aquellas situaciones en que se incorpora un o una superior y sus métodos o formas no son aceptadas por los subordinados, tomando éstos una actitud agresiva y acosadora frente a aquél.

10.1.3. FIGURAS AFINES.

No todo conflicto interpersonal (estrés laboral, “síndrome del quemado” o “burnout”, el “acoso sexual”) en el ámbito del trabajo puede ser considerado “mobbing” o acoso psicológico en el trabajo.

- ✓ **Los rasgos que lo diferencian de cualquier otro tipo de conflicto interpersonal son:**
- **La intencionalidad de dañar a la víctima.**
 - **La duración, repetición, relación asimétrica o desigual entre las dos partes en conflicto.**
 - **El hostigamiento debe estar dirigido hacia una o varias personas, no siendo una actitud dirigida al conjunto de los trabajadores o trabajadoras**

10.1.4. ÁMBITO NORMATIVO.

10.1.4.1. Derecho Europeo.

- ✓ **La Resolución del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339), de 20 de septiembre de 20001**, en su considerando A) establece que un 8% de los empleados y empleadas en la Unión Europea, es decir, unos 12 millones de personas, afirman haber sido víctimas de acoso moral en el lugar de trabajo, señalando que el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad en el empleo, especialmente entre las mujeres, crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso. Esta resolución pide a la Comisión Europea que, desarrolle un Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas, teniendo en cuenta los factores psíquicos, psicosociales o sociales del entorno laboral, incluida la organización del trabajo.

Esta resolución recomendó a los Estados miembros que obligaran a las empresas a poner en práctica políticas de prevención eficaces en esta materia, pero sin embargo tal obligación no ha sido cumplida por los Estados, incluido España.

Además, y debido a las dificultades para establecer un concepto de acoso moral en el trabajo que respondiera a las pretensiones de todos los Estados miembros, todavía no existe Directiva europea alguna que regule expresamente esta figura, debiendo por tanto acudir a directivas generales sobre empleo e igualdad, encontrando así:

- **La Directiva 2000/78/CE, relativa a un marco general para la igualdad de trato en el empleo**, proporciona una definición de acoso a efectos de discriminación, si bien no asume un carácter general.
- **La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (Diciembre 2000) donde se regula el principio de no discriminación.

10.1.4.2. Derecho español.

En nuestro Derecho, no existe una definición de acoso moral en el trabajo y por tanto una protección directa contra estas situaciones, lo que nos obliga a acudir a otras reglas por vía interpretativa.

Por lo tanto, cabe afirmar que el **acoso moral en el trabajo es un atentado contra la integridad moral del trabajador o trabajadoras**, lesionándose:

- **El respeto a la dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes. (artículo 10 de la Constitución española)**, siendo la dignidad de la persona un valor fundamental del ordenamiento jurídico.
- **El derecho a la vida y a la integridad física y moral (artículo 15 de la Constitución española)**. La integridad moral del trabajador o trabajadora es una expresión concreta de la protección de la dignidad de toda persona.
- **El derecho al honor, esto es, su derecho a la “autoestima personal”. (artículo 18 de la Constitución española)**.
- **El derecho de los trabajadores y trabajadoras a que se les respete su intimidad y a la consideración debida (artículo 4.2.e) del ET)**.
- El derecho de los trabajadores y trabajadoras a que las facultades de vigilancia y control del empleador se realicen con la consideración debida la dignidad humana (artículo 20.3 ET en relación con el artículo 4.2.e) ET)
- El deber del empresario a otorgar una protección eficaz de la salud integral del trabajador y trabajadora (artículo 14 y 15 de la LPRL).

Por otro lado, el artículo 8.11 de la LISOS considera **falta muy grave “los actos del empresario que fueran contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”**.

10.1.5. VÍAS DE ACTUACIÓN.

Ante todo, debemos tener en cuenta que en la inmensa mayoría de las ocasiones, lo que pretende el empresario o el superior que acosa es la **“autoeliminación”** del trabajador o trabajadora, por usar un término establecido por la jurisprudencia. Esta autoeliminación que pretende el empresario, tiene como objetivo el apartar del trabajo a la víctima, sin asumir los costes que ello conlleva (pago de indemnizaciones por despido, pago de prestaciones, etc...). Así, el empresario, con la intención de apartar del trabajo a un trabajador o trabajadora, acosa, para lograr ante el hartazgo de la víctima, su baja voluntaria.

Esta situación debemos identificarla, y **nunca** renunciar a nuestro puesto de trabajo, pues si lo hacemos, el empresario acosador hará logrado su objetivo.

Cuando la situación se insostenible, siempre podremos acudir a nuestro médico a solicitar la baja médica, y así recomponer nuestras fuerzas y ver las cosas con más tranquilidad.

En cuanto a las distintas reacciones que podemos llevar a cabo, son:

- ***Denuncia ante el Comité de Seguridad y Salud.***
- ***Denuncia ante el Comité de Empresa o, en su caso, Delegados o Delegadas de Personal.***
- ***Denuncia ante la Inspección de Trabajo.***
- ***Demanda de protección de tutela de derechos fundamentales ante el Juzgado de lo Social correspondiente.***
- ***Demanda de rescisión del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o trabajadora afectados, a través del procedimiento establecido en el artículo 50.1 del ET.***

- **Denuncia o Querrela ante la jurisdicción penal.**

En cuanto a la actuación sindical ante esta problemática, merece que nos detengamos más.

10.1.5.1. Acoso Moral en el trabajo y actuación sindical.

La CGT debe crear un ambiente de confianza y seriedad, por el cual las personas afectadas puedan comunicar la situación sintiéndose suficientemente comprendidas. Pero más allá de la comprensión, es indispensable que toda actuación sindical esté precedida de la máxima confidencialidad.

Además de las medidas legales oportunas, no podemos olvidar la labor sindical que desde la CGT se puede hacer para combatir estas situaciones:

- **Integrar las evaluaciones de riesgo de carácter psicológico en el marco general de actividad preventiva de las empresas.**
- **Exigir de la empresa el cumplimiento de sus obligaciones en materia preventiva.**
- **Detección de posibles casos distinguiéndolo de otros conflictos laborales. Recuerda que en el Boletín Informativo número 78 "Acoso Psicológico en el Trabajo", hay un "Cuestionario para Identificar el Terror Psicológico en el Trabajo" que facilitará la detección del problema.**
- **Formación delegados y delegadas de prevención en riesgos psicosociales, con el fin de estar capacitados para detectar casos de acoso moral, sobre qué es el mobbing, cómo se desarrolla, y cuáles son sus consecuencias.**
- **Tras detectar casos de acoso moral, la CGT deberá informar al trabajador o trabajadora sobre las vías de actuación, asesorando sobre cómo realizar la comunicación por escrito y estar presente en todas las fases de solución del conflicto asesorando y prestando apoyo a la persona afectada.**
- **Difundir la información entre los y las trabajadores y trabajadoras para que sean capaces de detectar por sí mismos los comportamientos relacionados con el mobbing.**
- **Puesta en práctica de mecanismos sindicales de orientación, asesoramiento y apoyo a víctimas.**

10.1.5.2. Acoso Moral en el trabajo y negociación colectiva.

Los acuerdos y los convenios colectivos pueden ser un marco positivo para mejorar la indeterminación que en nuestro Derecho Laboral existe en relación a este problema, ya sea en cuanto a evitar estas situaciones de acoso como, una vez acontecido, a solucionarlo.

A modo de ejemplo se propone incluir en los convenios las siguiente ideas:

- Introducir la definición de acoso moral en el trabajo en el articulado del convenio como riesgo psicosocial.
- Tipificar las conductas de acosos moral en los convenios colectivos a través de su inclusión en el capítulo o sección que aquellos dedican al régimen disciplinario, estableciendo grados y gamas de sanciones en función de la gravedad.
- Establecimiento de un procedimiento predisciplinario o interno, esto es, un protocolo de actuación, que facilite la imposición en su caso de una posterior sanción.

(Obligatoriedad de apertura de expediente, nombramiento de una figura instructora), garantizando cláusulas de confidencialidad.

10.2. DISCRIMINACIÓN.

10.2.1. Discriminación por razón de género. Sindicalismo y Perspectiva de Género.

Al hablar de perspectiva de género lo que se propone es una noción relacional entre hombres y mujeres, cuya implicación más inmediata es que ninguno puede ser entendido mediante un estudio completamente separado, dado que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres y viceversa. De este modo, cualquier análisis de la realidad que pretenda incorporar un análisis de género, debe tener en cuenta lo que hacen (o no hacen) las mujeres, y lo que hacen o (o no hacen) los hombres, porque está directamente relacionado.

Al abordar la discriminación, existen resistencias de diversa índole:

- ✓ Se argumenta que no se discrimina a las mujeres, o que es un problema que ya está superado.
- ✓ Se reconoce el problema en términos de retórica, pero no se llevan a cabo acciones significativas.
- ✓ Se piensa que hay que hacer algo sobre este problema, pero se es reacio a considerar cambios importantes. Se selecciona una actividad dentro de un proyecto global, para demostrar que se está haciendo algo.
- ✓ No se acometen las cuestiones de igualdad de forma transversal y se delega la responsabilidad en el “área de la mujer” de los sindicatos. La autonomía de las organizaciones de mujeres es indispensable, pero esto no significa que todas las personas no deban trabajar desde una perspectiva de género en cualquier tema que aborden.

La realidad laboral nos sigue señalando que el incremento de la tasa de actividad de las mujeres en los últimos treinta años ha sido importante, sin embargo podemos afirmar que fundamentalmente se ha producido por la vía del paro y la precariedad.

Las mujeres son el 40% de la población activa y la tasa de paro femenina es el doble que la de los hombres, (16,66 mujeres-8,39 hombres).

- ✓ **Las mujeres sufren segregación en el empleo. Al hablar de segregación en el empleo nos estamos refiriendo a que la mayoría de las mujeres se agrupan en determinados tipos de profesiones y en la escala más baja de las categorías. Sorprende ver cómo los mercados del trabajo en el mundo se encuentran segregados atendiendo al género de las personas trabajadoras.**

Las actividades que denominamos “feminizadas” son aquellas que concentran un mayor número de mujeres en una reducida gama de profesiones. Habitualmente estas actividades feminizadas se dan en sectores económicos que tiene niveles retributivos más bajos y unidades productivas de dimensiones reducidas.

Las ramas y los oficios, considerados tradicionalmente más propios de las mujeres, tienen un índice mayor de contratación temporal y a tiempo parcial. (hostelería, asistencia sanitaria, cajeras etc.)

10.2.2.- Ámbito normativo.

- ✓ **Declaraciones internacionales.** La protección de los derechos de las mujeres en el

ordenamiento jurídico internacional arranca con la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** de 1948, que se supone aplicable a todas las personas, sean éstas mujeres u hombres.

En la actualidad existen diferentes instrumentos que contemplan la defensa de los derechos de las mujeres en el ámbito internacional, tales como el **convenio de sobre los Derechos Políticos de la Mujer (ONU, 1952)**, el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966)**, y el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y culturales (ONU, 1967)**.

Por otro lado la **OIT** ha elaborado diversos convenios cuyo objeto central es la discriminación de la mujer. Así, el **Convenio número 100**, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; el **Convenio número 103**, relativo a la protección de la maternidad; el **Convenio número 111**, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; o el **Convenio número 156**, sobre igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.

- ✓ **Directivas europeas.** En el marco de la Unión Europea debemos recordar la **Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989**, texto que destaca la importancia de luchar contra toda forma de discriminación. Asimismo el **Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, en la versión dada por el Tratado de Maastricht de 7 de febrero de 1992 y el Tratado de Amsterdam de 2 de octubre de 1997** se regula en su artículo 2, el principio de igualdad entre el hombre y la mujer.

De igual manera, la **Directiva 76/207/CEE, del Consejo relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a acceso al empleo, formación y promoción profesionales y las condiciones de trabajo** introdujo la definición de igualdad de trato, entendida esta como ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirecta.

- ✓ **Derecho español.** La **Constitución española** prohíbe la discriminación de género, estableciendo el principio de igualdad para todos los ciudadanos y ciudadanas, imponiendo la obligación de los poderes públicos de facilitar y promover las condiciones adecuadas para facilitar la participación real de todos y todas. Su artículo 35.1, prohíbe la discriminación por razón de género en cuanto a la remuneración.

El **artículo 4.2.c) del ET**, establece claramente el derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, prohibiéndose no solo la discriminación directa, esto es, tratamientos peyorativos en razón del género, sino todo acto que implique una diferencia de trato sobre la base del género pese a estar revestido de un criterio aparentemente neutro.

De igual forma, el **artículo 17 del ET** establece la nulidad de cualquier precepto reglamentario, cláusula de convenio, pacto individuales y decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables.

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, considera infracciones muy graves cualquier decisión unilateral del empresario que implique discriminaciones favorables o adversas.

El **Código Penal, en su artículo 314**, castiga con una pena de prisión de 6 meses a dos años, la actuación de los empresarios que tras requerimiento o sanción administrativa por grave discriminación no reestablezcan la situación de igualdad ante la ley, reparando los daños económicos que se hayan producido.

Visto lo anterior, se podría llegar a pensar que existen suficientes instrumentos legales que combaten la situación de discriminación. Sin embargo, la realidad dista en gran medida de esta apariencia de igualdad normativa.

10.2.3. Denuncia y Actuación Sindical.

Ante una situación de discriminación por razón de género en el ámbito del trabajo, en primer lugar podremos acudir: l

- ✓ **A las Comisiones específicas competentes para el cumplimiento y vigilancia del principio de no discriminación**, si se hubiesen creado en el marco de la negociación colectiva.
- ✓ **A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**. Ante una **situación de discriminación manifiesta, tanto directa como indirecta**, basada en criterios de tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de sexo, así como discriminación indirecta, **es necesario acudir a una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.
- ✓ **A la Jurisdicción Social**. Ya sea a través del procedimiento tutela de derechos fundamentales, o del procedimiento de despido mediante la declaración de nulidad de aquel, si se produjo por motivos discriminatorios.
- ✓ **A la Jurisdicción Penal**. Como decíamos anteriormente, el Código Penal en su artículo 314, tipifica determinadas conductas cuando concurren las siguientes circunstancias: que se produzcan una **grave discriminación** en el empleo contra una persona como consecuencia su ideología, religión, o creencias, pertenencia a una raza, etnia o nación, su sexo u orientación sexual; y que el delito se **consume**; esto es, que tras el requerimiento o sanción administrativa no se restablezca la situación de igualdad ante la ley reparando los daños que se hubiesen producido.

En cuanto a la **Actuación Sindical**, la CGT incluye la lucha contra cualquier tipo de discriminación en su agenda, con especial atención todas las cuestiones relativas a la discriminación por razón de género.

La visión de género en la actividad sindical debe ser transversal en toda la fase negociadora, por ello la CGT:

- **Articula campañas por la no discriminación de género en el ámbito laboral.**
- **Analiza y combate la problemática de discriminación por razón de género en todo su contenido.**
- **Atiende casos concretos utilizando siempre la sensibilidad adecuada.**
- **Establece campañas informativas orientadas a los trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de la mujeres, así como los procedimientos de denuncia.**

10.2.4. Acoso Sexual.

La igualdad en el empleo se ve seriamente amenazada cuando se somete a las mujeres a una violencia dirigida directamente a ellas, por su condición de tales, como es el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Existe una definición aceptada por la comunidad internacional. Así, el acoso sexual en el trabajo **es toda conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la empresa, o en relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y /o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.**

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, define acoso sexual como **“(…) la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (…)”**.

Las trabajadoras son las que en mayor medida son objeto de víctimas de acoso sexual. La OIT ha señalado que las mujeres viudas, separadas, con trabajos inestables o

recién insertadas en el mundo laboral son quienes tiene la mayor probabilidad de padecer esta situación.

- ✓ Las denuncias de esta situación, así como las respuestas que debemos dar desde un punto de vista sindical, son similares a las vistas anteriormente.

11 ■ Para más información

- Guía Jurídico Sindical de la CGT.
- Guía de Legislación Social Básica.
- Guía sobre las ETT.
- CGT ante la negociación colectiva.
- Guía de Salud Laboral.
- Guía de Elecciones Sindicales.
- Boletines Informativos de la Secretaría de Acción Sindical de la CGT.
- “35 horas por Ley”.
- Informe sobre la precariedad.
- Guía de Acoso en el Trabajo.
- Manual Antirepresiva.
- Manual para trabajadores y trabajadoras inmigrantes.
- Guía de Inmigración.
- Materiales de Formación editados por CGT.

Toda esta documentación, así como los textos legales que puedas necesitar, están a tu disposición en los locales de CGT que te detallamos al final.

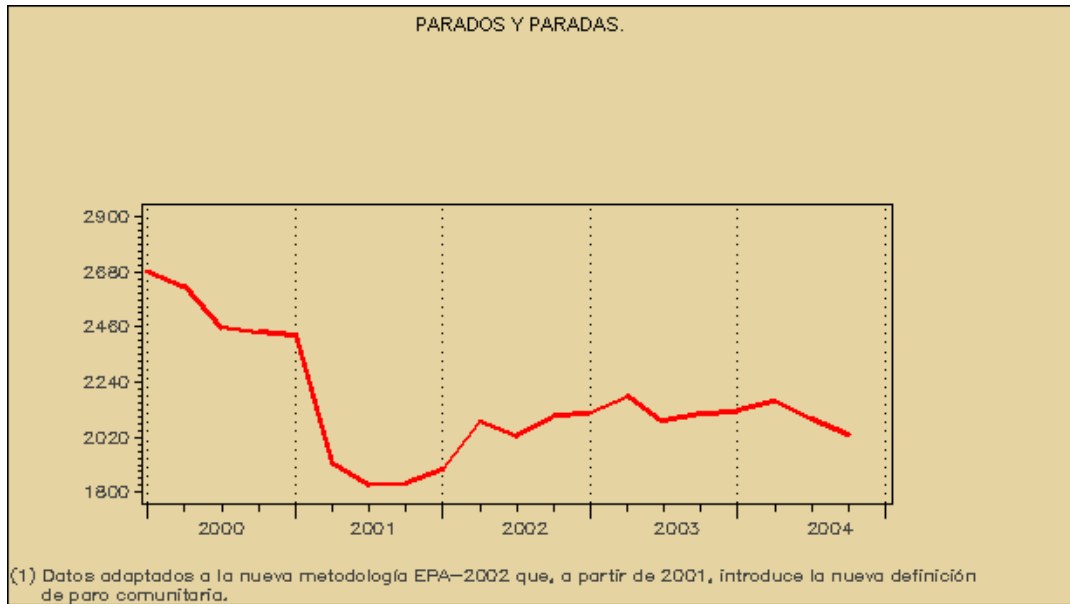
12. Índice por temas.

| | |
|--|---------|
| Accidente de trabajo..... | 38 |
| Acción protectora de la Seguridad Social..... | 44 |
| Acto de conciliación | 34 y 59 |
| Actuaciones en caso de despido | 34 |
| Administración laboral autonómica..... | 59 |
| Admisión al trabajo | 8 |
| Alta en la Seguridad Social | 43 |
| Becarios y becarias | 15 |
| Calendario laboral | 27 |
| Comités de empresa | 53 |
| Comités de Seguridad y Salud | 37 |
| Contrato (duración) | 11 |
| Contrato a tiempo parcial | 16 |
| Contrato de grupo | 17 |
| Contrato de interinidad | 14 |
| Contrato de puesta a disposición | 18 |
| Contrato en las empresas de trabajo temporal (ETT's) | 19 |
| Contrato escrito o de palabra | 10 |
| Contrato trabajo a domicilio | 17 |
| Contratos en prácticas | 14 |
| Contratos eventuales por circunstancias de la producción | 13 |
| Contrato fijo-discontinuo | 17 |
| Contratos de fomento de la contratación indefinida | 12 |
| Contratos de formación | 15 |
| Contratos indefinidos | 12 |
| Contratos ordinarios o fijos | 12 |
| Contratos por obra o servicio | 13 |
| Contratos temporales en indefinidos (transformación)..... | 12 |
| Contratos temporales formativos | 14 |
| Contratos temporales o de duración determinada | 13 |
| Cotización a la seguridad social | 43 |
| Cuantía de la prestación de desempleo | 49 |
| Delegados y delegadas de personal | 53 |
| Delegados y delegadas de prevención | 37 |
| Demanda ante el Juzgado de lo Social | 35 y 60 |
| Demanda de empleo | 7 |
| Derecho a sindicarse | 51 |
| Derecho de huelga | 57 |
| Derechos laborales elementales | 23 |
| Descanso | 26 |
| Descanso semanal | 27 |
| Desempleo | 47 |
| Destajos | 63 |
| Drogas | 39 |
| Drogodependencia | 38 |
| Duración del contrato de trabajo | 11 |
| Duración de la prestación de desempleo | 48 |
| Duración de la jornada de trabajo | 26 |
| Economía sumergida | 62 |
| Elecciones sindicales | 52 |
| Estructura del salario | 23 |
| ETT | 18 |
| Excedencia | 32 |

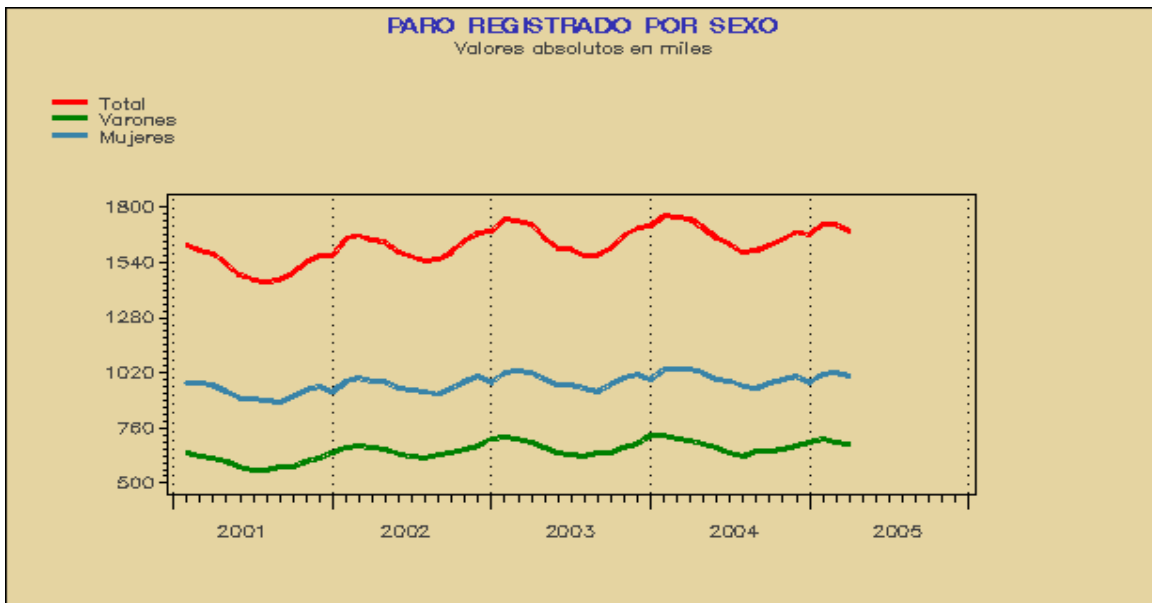
| | |
|--|---------|
| Extinción del contrato de trabajo | 33 |
| Fiestas laborales | 30 |
| Finiquito | 35 |
| Fondo de Garantía Laboral (FOGASA)..... | 24 |
| Forma del contrato | 10 |
| Gabinetes Técnicos Provinciales de Salud Laboral, o denominación similar | 59 |
| Horas extraordinarias | 28 |
| Horas extraordinarias por fuerza mayor | 28 |
| Huelga laboral | 57 |
| Igualdad de remuneración por razón de sexo | 23 |
| Incapacidad temporal | 44 |
| INEM | 7 |
| Inmigrantes | 61 |
| Inspección de trabajo | 59 |
| Invalidez | 46 |
| Jornada laboral | 26 |
| Juzgados de lo Social | 60 |
| Legislación laboral básica | 64 |
| Liquidación y pago | 24 |
| Maternidad / Paternidad | 45 |
| Modificación contrato de trabajo | 30 |
| Modificaciones sustancial de las condiciones de trabajo | 31 |
| Movilidad funcional | 30 |
| Movilidad geográfica | 30 |
| Negociación colectiva | 56 |
| Nómina | 24 |
| Organismos Laborales Administrativos y Judiciales | 59 |
| Pagas extraordinarias | 23 |
| Permisos | 29 |
| Permisos retribuidos | 29 |
| Permisos no retribuidos | 29 |
| Prestación por desempleo | 47 |
| Relaciones colectivas laborales | 51 |
| Relaciones laborales en la empresa usuaria | 20 |
| Relaciones laborales en las ETT's | 19 |
| Requisitos para demandar empleo | 7 |
| Retribución horas extraordinarias | 28 |
| Salario | 23 |
| Salario mínimo interprofesional (SMI) | 23 |
| Salud laboral | 36 |
| Secciones sindicales | 51 |
| Seguridad Social | 43 |
| Sentencia | 35 |
| Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (SMAC) | 34 y 59 |
| Sin derechos | 62 |
| Sin papeles | 61 |
| Sindicación | 51 |
| Solicitud de desempleo | 48 |
| Subcontratación | 21 y 63 |
| Subsidio por desempleo | 49 |
| Suspensión del contrato de trabajo | 32 |
| Temporeros y temporeras | 62 |
| Tiempo de trabajo | 26 |
| Tipos de contratos de trabajo | 11 |
| Trabajo a turnos | 27 |
| Trabajo autónomo | 63 |
| Trabajo infantil | 61 |
| Trabajo nocturno | 27 |
| Trabajos temporales de colaboración social | 18 |
| Transformación de contratos temporales en indefinidos | 12 |
| Vacaciones | 29 |

13. Gráficas y estadísticas.

1.- Parados y paradas (valores absolutos en miles).



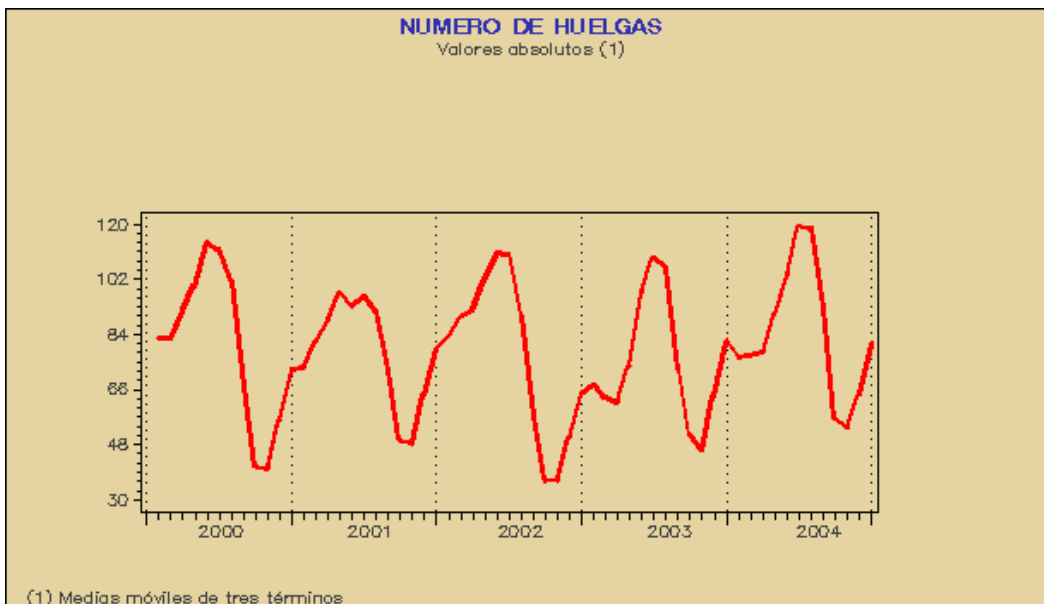
2.- Paro registrado por sexo.



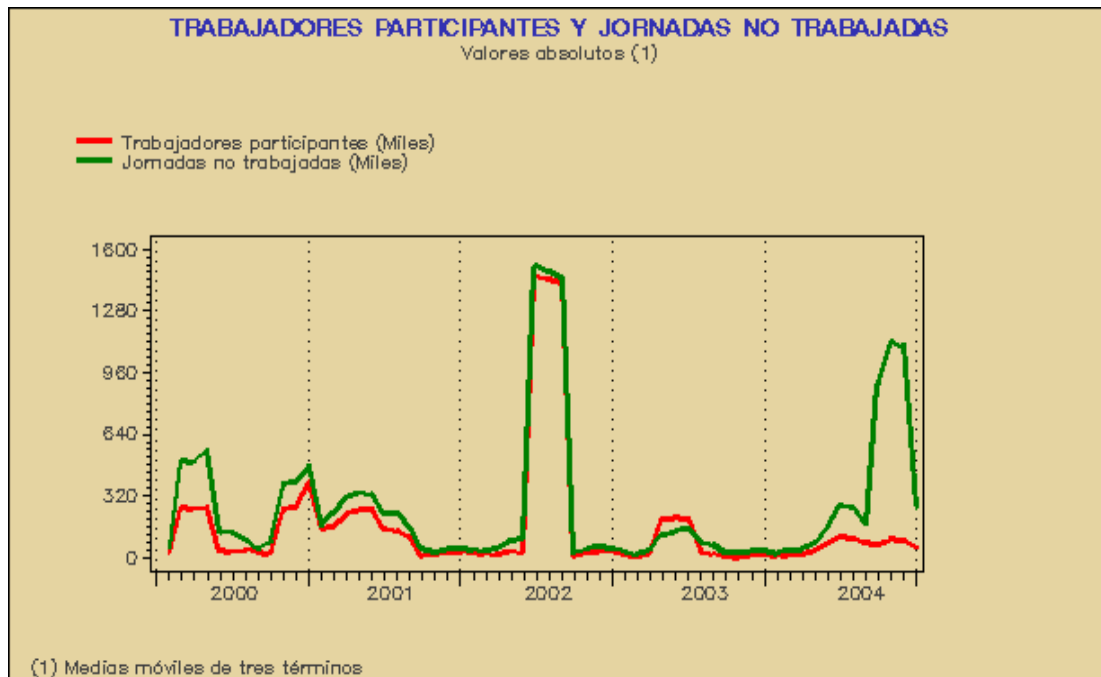
3.- Permisos de trabajo concedidos por cuenta ajena.



4.- Número de Huelgas.



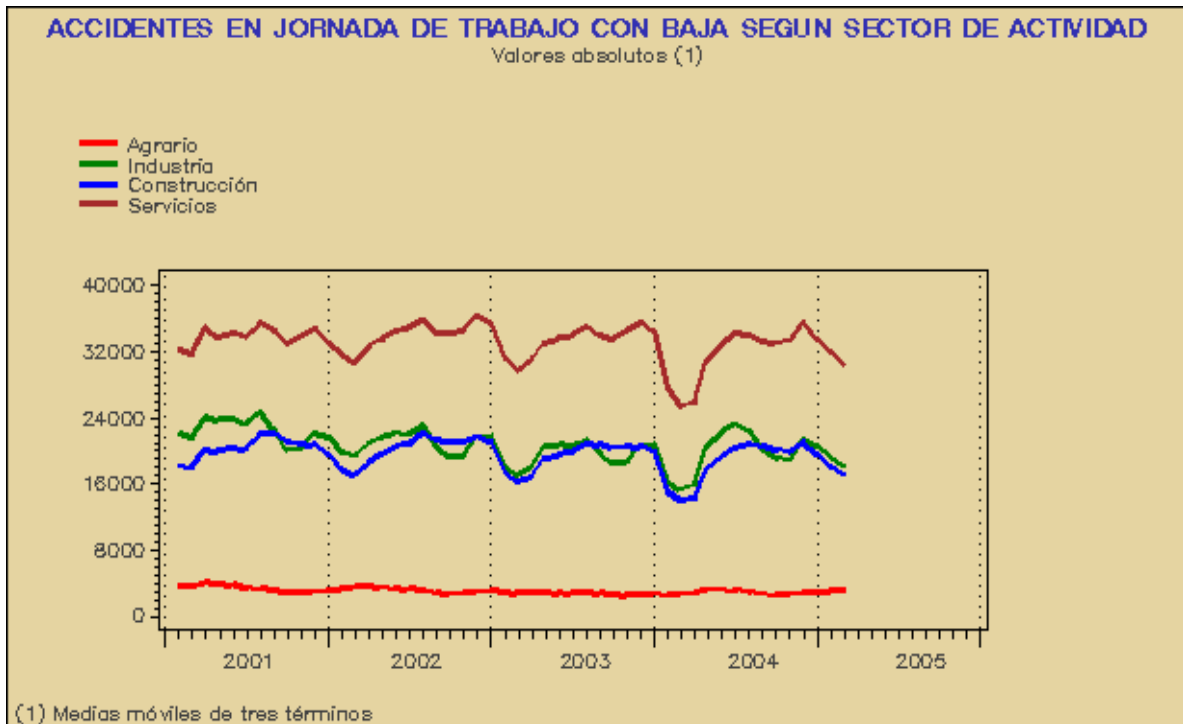
5.- Trabajadores y trabajadoras participantes y jornadas no trabajadas.



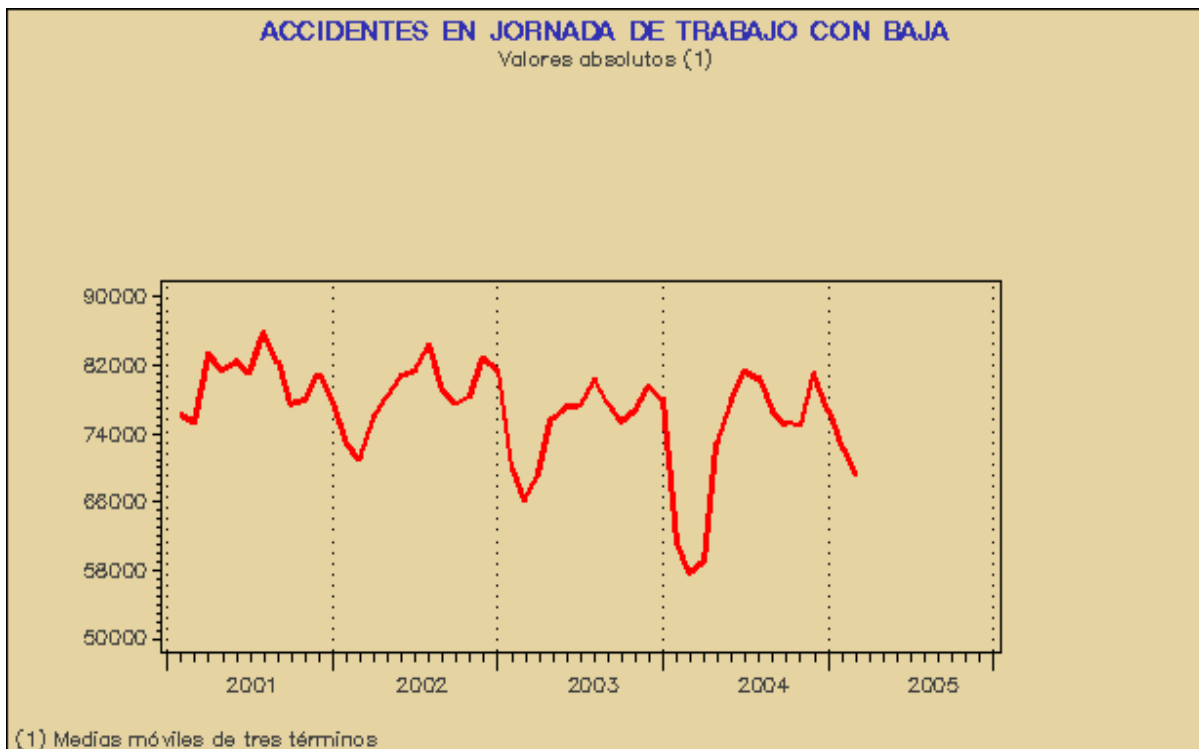
6.- Trabajadores y trabajadoras afectados por Expedientes de Regulación de Empleo.



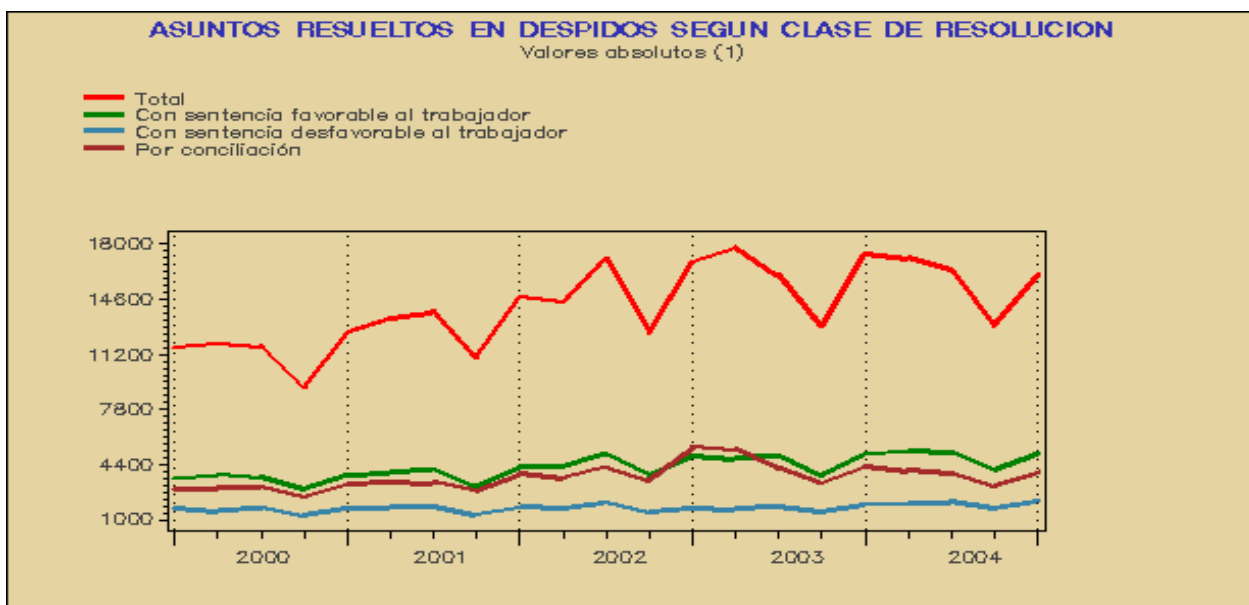
7.- Accidentes de trabajo con baja laboral según sector.



8.- Accidentes laborales en jornada de trabajo con baja.



9.- Asuntos resueltos en despido según clase de resolución.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.) GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL

C/. Sagunto, 15 – 1º, MADRID 28010 - Telf. 91 447 05 72 Fax. 91 445 31 32
Correo electrónico: sp-a.sindical@cgt.es