

guía laboral

ELA sindikatu

guía laboral

para sindicalistas de ELA

**Elaborada por
los Servicios Jurídicos de ELA.
Actualizada a septiembre de 2014.**

Este texto tiene una finalidad formativa e informativa. Los únicos textos considerados legalmente válidos son los que aparecen en las publicaciones oficiales de los correspondientes organismos. ELA trata de cuidar por la actualidad, exactitud y veracidad de los mismos, pero advierte de que éstos no son textos oficiales y declina toda responsabilidad por los daños que pueden causarse debido a las inexactitudes o incorrecciones de los mismos.

Asimismo, esperamos que el lector o usuario de esta guía se haga cargo del escenario de reforma de la legislación social y laboral permanente al que venimos asistiendo desde hace años, lo que convierte en algo antiguo en un breve plazo de tiempo cualquier material de esta naturaleza.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



ELA Sindikatuak

AURKEZPENA

Ordezkarari sindikal guztiok, dagozkigun konpetenziak garatzeari eta lan honetarako ditugun bermak eta eskubideak erabiltzeari, puntako garrantzia eman behar diogu.

Ekintza sindikalean mota ezberdinetako baliabideak nahasten dira: negoziazioa, mobilizazioak, presioa... Gure lanean afiliatuei informatzea, bideratzea, eta behar bezala defendatzea legezko eskubideen arabera guztiz beharrezkoa da.

"Lan Munduko Gida" liburu hau, sindikalismo eraginkorragoa eta sektore eta enpresa guztietako langileen interesekin benetan konprometitua-ren tresna lagungarri bat izateko asmotan egina dago.

PRESENTACIÓN

Todos y todas las delegadas y representantes de los y las trabajadoras debemos conocer y sobre todo ejercitar los derechos, garantías y competencias que nos corresponden en el ejercicio de nuestras funciones.

En la actividad sindical se combinan elementos de negociación, movilización y presión. Entre las tareas que debemos cuidar están las de informar, orientar y defender, de forma adecuada, a las personas afiliadas respecto a sus derechos legales.

Esta "guía Laboral" pretende ser un instrumento más para desarrollar un sindicalismo cada vez más útil y comprometido con los intereses de los trabajadores y las trabajadoras de todas las empresas y sectores.

ELA Sindikatura

SUMARIO

CONTENIDO

1.	LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS/AS TRABAJADORES/AS	9
2.	EL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. PRESTACIONES	17
3.	LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO	49
4.	MODALIDADES CONTRACTUALES	67
5.	EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	85
6.	EL SALARIO Y LA NÓMINA	93
7.	LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	99
8.	LA SANCION	107
9.	LA MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA	113
10.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	123
11.	LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	135
12.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	155
13.	EL CONFLICTO COLECTIVO	173
14.	LA HUELGA	187

ELA sindikatura

1

LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

10	DÓNDE CORRESPONDE ELEGIR
10	DELEGAD@S DE PERSONAL
10	COMITÉS DE EMPRESA
11	PROCEDIMIENTO ELECTORAL
11	ELECTOR@S
11	CANDIDAT@S
11	COLEGIOS ELECTORALES
11	PAPEL DEL/A EMPRESARI@
11	CONVOCATORIA
12	MESA ELECTORAL
12	PLAZOS
13	VOTACIÓN
13	ESCRUTINIO
13	ACTA
14	ENVÍO A LA OFICINA PÚBLICA
14	IMPUGNACIONES
14	COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES
	Art 64 RDLG 1/95
14	RECIBIR DEL EMPRESARIO:
15	EMITIR INFORME con carácter previo:
15	LABOR DE VIGILANCIA
15	PREVENCIÓN DE RIESGOS:
15	FORMACIÓN CONTINUA:
15	DERECHOS Y GARANTÍAS DE L@S REPRESENTANTES
15	HORAS SINDICALES RETRIBUIDAS:
16	ANTE SANCIONES POR FALTAS:
16	PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA:
16	NO SER DESPEDIDO NI SANCIONADO:
16	LIBERTAD DE EXPRESIÓN

LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

L.O. 11/85, L.O. 14/94 y arts. 4 y 61 al 76 del R.D.LG. 1/95

La representación de l@s trabajador@s dentro de la empresa se ejerce por l@s Delegad@s de Personal o Comités de Empresa, según el tamaño de la empresa.

DÓNDE CORRESPONDE ELEGIR

En las empresas o centros de trabajo cuya plantilla sea de un mínimo de 6 y un máximo de 49 trabajador@s computables, se elegirán delegad@s de personal, y en las empresas o centros de trabajo de 50 o más trabajador@s se elegirán Comités de Empresa.

DELEGAD@S DE PERSONAL

Art. 62 del R.D.LG. 1/95

Constituyen la representación de l@s trabajador@s en la empresa o centro de trabajo que tengan más de 6 y menos de 50 trabajador@s.

Se elige 1 en empresas de hasta 30 trabajador@s y 3 en empresas de 31 a 49 trabajador@s.

COMITÉS DE EMPRESA

Arts. 63 y 66 R.D.LG. 1/95

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de l@s trabajador@s de la empresa o centro de trabajo, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajador@s.

Se eligen 5 en empresas de 50 a 100 trabajador@s, 9 en empresas de 101 a 250 trabajador@s, 13 en empresas de 251 a 500 trabajador@s, 17 en empresas de 501 a 750 trabajador@s, 21 en empresas de 751 a 1.000 trabajador@s, 2 más por cada 1.000 o fracción, en empresas de más de 1.000 trabajador@s.

Podrá pactarse en Convenio Colectivo la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros, con un máximo de 13 miembros.

PROCEDIMIENTO ELECTORAL

ELECTOR@S

Art. 69.2 del R.D.LG. 1/95

Son elector@s tod@s l@s trabajador@s de la empresa o centro de trabajo mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de al menos un mes.

A los efectos del cumplimiento de los requisitos de edad y antigüedad exigidos se entiende que los mismos habrán de cumplirse en el momento de la votación.

CANDIDAT@S

Art 69.2 del R.D.LG. 1/95

L@s trabajador@s que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos 6 meses, y sean presentad@s por los sindicatos de trabajador@s legalmente constituidos o por un número de firmas de elector@s de su mismo centro y colegio, equivalente por lo menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

A los efectos del cumplimiento de los requisitos de edad y antigüedad exigidos se entiende que los mismos habrán de cumplirse en el momento de la presentación de la candidatura.

La antigüedad exigida puede ser menor en aquellas actividades en que por movilidad del personal, se pacte en Convenio un plazo inferior, con el límite mínimo de 3 meses.

COLEGIOS ELECTORALES

Art. 71.1 del R.D.LG.1/95

En las empresas de 50 trabajador@s o más, se forman dos colegios: uno integrado por l@s técnic@s y administriv@s y otro por l@s especialistas y no cualificad@s

Los puestos se reparten según criterios de proporcionalidad.

En las empresas de menos de 50 trabajador@s hay un sólo colegio.

PAPEL DEL/A EMPRESARI@

Está obligad@ a facilitar los medios precisos para el normal desarrollo del proceso electoral, y puede nombrar un/a representante para que asista a la votación y al escrutinio.

CONVOCATORIA

Art. 67.1 del R.D.LG. 1/95

Pueden convocar elecciones:

- Las organizaciones sindicales más representativas.

- Las organizaciones sindicales que en un ámbito territorial y funcional específico hayan obtenido el 10% o más de l@s delegad@s o miembros del Comité.
- Las organizaciones sindicales que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa.
- L@s trabajador@s del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Las convocatorias se deben comunicar a la empresa y a la Oficina Pública de Elecciones Sindicales, con un plazo mínimo de un mes de antelación al inicio del proceso electoral, y un máximo de 3 meses. Debe señalarse con precisión la empresa o centro de trabajo y la fecha de inicio del proceso electoral.

MESA ELECTORAL

Arts. 73 y 74 del R.D.LG. 1/95

La mesa electoral está **compuesta** por 3 miembros:

- Presidente: Es el/la trabajad@r más antigu@ en la empresa.
- Dos vocales: El/la de más edad y el/la de menos edad (Suplentes los que sigan en antigüedad o edad a los titulares.)

Ningún miembro de la mesa puede ser candidat@.

Cada candidat@ o candidatura puede nombrar un/a intervent@r/a

Nadie puede negarse a cumplir dichas funciones, salvo por causa justificada.

La mesa adopta sus decisiones por mayoría.

Las **competencias** de la mesa electoral serán:

- Confeccionar la lista de elector@s tomando como base el censo que tiene que facilitarle la empresa.
- Asumir tareas correspondientes según los plazos electorales.
- Presidir la votación.
- Levantar el acta correspondiente.
- Resolver cualquier reclamación que se presente.

PLAZOS

Los plazos en las **elecciones a delegad@s de personal**, se fijan libremente, respetando siempre estos dos mínimos:

- Entre la constitución de la mesa y la fecha de las elecciones no puede transcurrir más de 10 días.
- Entre la constitución de la mesa y la votación deben transcurrir como mínimo 24 horas.

Los plazos en las elecciones a **miembros de comité de empresa**, son los siguientes:

- Constitución de la mesa (inicio del proceso electoral). Solicitud de censo. Confección de la lista de elector@s: día 0.
- Exposición pública de las listas electorales en los tableros de anuncios: 3 días

- Resolución de incidencias sobre listas (inclusiones, exclusiones...):1 día
- Publicación listas definitivas y determinación del nº de elegibles:1 día
- Presentación de candidaturas:9 días
- Proclamación y publicación de candidaturas en los tablonos de anuncios: 2 días
- Presentación de posibles reclamaciones sobre candidaturas: 1 día
- Resolución de reclamaciones sobre candidaturas: 1 día
- Votación. Deben mediar por lo menos: 5 días

VOTACIÓN

Arts. 75.1 y 75.2 del R.D.LG. 1/95

Por cada colegio de 250 elector@s o fracción se constituye una mesa electoral.

La votación se realizará en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral, debiendo ser el voto libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas en urnas cerradas.

Las papeletas deben ser iguales en color, tamaño, impresión y calidad de papel.

Se puede votar por correo, respetándose las normas establecidas al respecto.

ESCRUTINIO

Art. 75.3 del R.D.LG. 1/95

Inmediatamente después de la votación se realizará por parte de la mesa electoral, el escrutinio público de los votos.

Las papeletas en que se haya votado un número mayor de candidat@s que puestos a cubrir, o más de una lista, se considerarán nulas.

El resultado de la votación se publicará en el tablón de anuncios.

ACTA

Art. 75.4 del R.D.LG. 1/95

Del resultado del escrutinio se levantará acta según el modelo normalizado, en la que se incluirán de haberlas, las incidencias y protestas producidas.

El acta debe ir firmada por los componentes de la mesa, por l@s interventor@s y el/la representante de la empresa si lo hubiera.

Si hubiera varias mesas electorales dentro de un colegio, se extenderá acta con el resultado global, en reunión conjunta.

ENVÍO A LA OFICINA PÚBLICA

Art. 75.6 del R.D.LG. 1/95

Se debe enviar a la Oficina Publica de Elecciones Sindicales en el plazo de 3 días desde la votación, el original del acta, adjuntándose a la misma las papeletas nulas, las impugnadas y el acta de constitución de la mesa.

Se facilitará copia del acta de escrutinio al/la empresari@, a l@s interventores y a l@s representantes.

IMPUGNACIONES

Art. 76 del R.D.LG. 1/95

Ante cualquier anomalía en el proceso electoral hay que presentar impugnación ante la mesa. Si se denegara, se hará constar el en acta como incidencia.

Se deben resolver en el plazo de 1 día, salvo en las elecciones a delegad@s de personal que se estará a lo establecido en el calendario concreto.

Se puede impugnar, la elección, las decisiones o actuaciones de la mesa a lo largo del proceso.

COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTÍAS

Las competencias, los derechos y las garantías de l@s Delegad@s de Personal y de los Comités de Empresa son las mismas.

COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES Art 64 RDLG 1/95

RECIBIR DEL EMPRESARIO:

- Información trimestral sobre la evolución del sector al que pertenece la empresa (situación, producción, ventas, empleo...)
- El balance, cuenta de resultados, memoria y los demás documentos que se den a los socios y en las mismas condiciones.
- Las copias básicas, en el plazo máximo de diez días, de los contratos y prórrogas que deben celebrarse por escrito y entregar al Servicio Publico de Empleo previa firma de la representación sindical.
- Información trimestral, como mínimo, sobre las previsiones de nuevos contratos (número, modalidad, tipos...) y también de las subcontrataciones y ETTs.

- Información al menos trimestralmente, de las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Información de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

EMITIR INFORME con carácter previo:

Reestructuraciones de plantillas, reducciones de jornada, traslado de instalaciones, organización, control de trabajo y estudio de tiempos, primas o incentivos, valoración de puestos de trabajo, clasificación profesional, horarios flexibles y turnos.

LABOR DE VIGILANCIA

Estar presente en el momento de la firma del finiquito, si el/la trabajad@r lo solicita, y en el momento de efectuar registros a l@s trabajador@s o en sus objetos personales.

En el cumplimiento de las Normas Legales en materia laboral, de Seguridad Social y de Empleo.

PREVENCIÓN DE RIESGOS:

En las empresas de hasta 30 trabajador@s el/la delegad@ de personal será el/la delegad@ de prevención. Cuando la plantilla sea mayor de 31, l@s delegad@s de personal o miembros del Comité de Empresa nombrarán a un@ de ell@s delegad@ de prevención.

FORMACIÓN CONTINUA:

Emitir informe, como mínimo y en función de lo señalado en la convocatoria de planes de formación continua y formación profesional en general, de aquellos planes que realice la empresa en las diferentes modalidades que se planteen en cada momento.

DERECHOS Y GARANTÍAS DE L@S REPRESENTANTES

Art. 68 del R.D.LG. 1/95

Además de los que puedan señalar los diferentes Convenios Colectivos, l@s representantes de l@s trabajador@s tienen las siguientes garantías:

HORAS SINDICALES RETRIBUIDAS:

Dentro del ejercicio de las funciones representativas debe entenderse incluida la asistencia a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales. (STC de 1-2-85)

15 horas/mes en empresas de hasta 100 trabajador@s

20 horas/mes en empresas de 101 a 250 trabajador@s

30 horas/mes en empresas de 251 a 500 trabajador@s

35 horas/mes en empresas de 501 a 750 trabajador@s

40 horas/mes en empresas de 751 trabajador@s en adelante.

Se pueden ampliar el nº de horas por Convenio, así como posibilitar la acumulación de horas sindicales en alguno de los representantes.

ANTE SANCIONES POR FALTAS:

El/la empresari@ antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves debe proceder a la apertura previa de un expediente en que el/la afectad@ pueda ser oí@ así como el resto del Comité o Delegad@s.

PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA:

Cuando la empresa se encuentre afectada por suspensiones o extinciones por causas tecnológicas o económicas, y por movilidad geográfica l@s Delegad@s y miembros de Comités de Empresa tiene preferencia de permanencia en la empresa.

NO SER DESPEDIDO NI SANCIONADO:

Durante el ejercicio de su cargo y el año siguiente, no se puede sancionar a l@s representantes por causas que tengan relación con el ejercicio de su representación sindical.

LIBERTAD DE EXPRESIÓN

Con el único límite de no perturbar el funcionamiento de la empresa, l@s representantes de l@s trabajador@s pueden expresar sus opiniones, publicando y distribuyendo publicaciones.

2

EL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. PRESTACIONES

18	AFILIACIÓN DE L@S TRABAJADOR@S
18	ALTA DE L@S TRABAJADOR@S
18	BAJA DE L@S TRABAJADOR@S
18	COTIZACIÓN DE L@S TRABAJADOR@S
19	TOPES DE COTIZACIÓN
20	INCAPACIDAD TEMPORAL
20	REQUISITOS
20	CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN
21	DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN
21	GESTIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE LA PRESTACIÓN
23	MATERNIDAD, PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.
23	PRESTACION POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CANCER U OTRAS ENFERMEDADES GRAVES
23	INCAPACIDAD PERMANENTE
23	LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES (BAREMOS)
24	INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL
25	INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL
26	INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODA PROFESIÓN
27	GRAN INVALIDEZ
28	JUBILACIÓN
39	LEGISLACION ANTERIOR (Jubilación)
43	MUERTE Y SUPERVIVENCIA
47	SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ (S.O.V.I.)
47	CUANTÍA MÁXIMA Y MÍNIMA DE LAS PENSIONES

EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

AFILIACIÓN DE L@S TRABAJADOR@S

R.D. 2621/86, O.M. 20 VII 87, Resol. 22 XII 93, O.M. 17 I 94, L.G.S.S. R.D.LG. 1/94, O.M. 03 IV 95 y R.D. 84/96

Deben afiliarse tod@s l@s trabajador@s la primera vez que presten servicios por cuenta ajena. Esta solicitud debe realizarla el/la empresari@ en modelo oficial, y la inscripción conlleva el alta inicial.

No obstante, ante el incumplimiento del/a empresari@, lo pueden solicitar directamente l@s trabajador@s, mediante la presentación de una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

ALTA DE L@S TRABAJADOR@S

R.D. 2621/86, O.M. 20 VII 87, O.M. 17 I 94, L.G.S.S. R.D.LG. 1/94, O.M. 03 IV 95, R.D. 84/96

Deben ser dad@s de alta l@s trabajador@s, con el inicio de cada nueva prestación de servicios. Es obligación del/a empresari@, que debe hacerlo previamente al inicio de la prestación laboral.

Igual que el caso de la afiliación, ante el incumplimiento de/al empresari@ la puede instar el/la trabajador/a, también con la presentación de una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

BAJA DE L@S TRABAJADOR@S

R.D. 2621/86, O.M. 20 VIII 87, O.M. 17 Y 94, L.G.S.S. R.D.LG. 1/94, O.M. 03 IV 95, R.D. 84/96

Deben ser dad@s de baja cada vez que cese la prestación de servicios, también es obligación del/a empresari@, que debe hacerlo dentro de los 6 días siguientes a la finalización de la prestación.

Igual que en los dos supuestos anteriores puede ser instada por el/a propi@ trabajador@ y del mismo modo que se ha expuesto anteriormente.

COTIZACIÓN DE L@S TRABAJADOR@S

R.D. 2930/79, O.M. 20 VII 87, R.D. 2317/93, L.G.S.S. R.D.LG. 1/94, O.M. 18 I 95, R.D. 2064/95, Ley 12/96, Ley 13/96 art. 82, Resol. 3 I 97, O.M. 27 I 97

Las cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social, se realizan por l@s trabajador@s y por l@s empresari@s, según establece la ley en cada momento.

Las contingencias por las que cotizan l@s trabajador@s son:

- Contingencias Comunes

- Contingencias Profesionales
- Formación Profesional y Desempleo

TOPES DE COTIZACIÓN

Cada año se fijan por Ley, los importes de las bases mínimas y máximas de cotización, que van establecidas en función de los “grupos de cotización” que se aplican para la cotización por contingencias comunes.

Los **grupos de cotización** son:

1. Ingenieros y Licenciados
2. Ingenieros Técnicos, Peritos, Ayudantes Titulados
3. Jefes de Administración y Taller
4. Ayudantes no Titulados
5. Oficiales Administrativos
6. Subalternos
7. Auxiliares Administrativos
8. Oficiales de 1ª y 2ª
9. Oficiales de 3ª y Especialistas
10. Peones
11. Trabajadores menores de 18 años

La base máxima está unificada para todos los grupos profesionales y coincide con el tope máximo de cotización establecido para todas las actividades y contingencias del Régimen General. Las bases mínimas de cotización se hallan parcialmente unificadas y tienen como tope mínimo la cuantía del salario mínimo interprofesional incrementada en un sexto. Este tope constituye la base mínima para los grupos 4 al 11, mientras que los grupos 1 al 3 mantienen otros mínimos.

PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INCAPACIDAD TEMPORAL

R.D.LG. 1/94, Ley 42/1994, Ley 13/196, Ley 30/2005, Ley 40/2007, Ley 26/2009, Ley 35/2010, Resol.15-XI-2010, R.D. 1622/2010, R.D. 1630/2011

Es la situación de los trabajadores incapacitados temporalmente para trabajar, debido a Accidente de Trabajo, Accidente Común, Enfermedad Común o Enfermedad Profesional, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

También los periodos de observación por enfermedad profesional.

Supone la suspensión del contrato, pero se mantiene la obligación de cotizar.

REQUISITOS

- **Estar en alta o situación asimilada** al alta en la Seguridad Social. Situaciones asimiladas a la de alta son:
 - + Prestaciones por desempleo nivel contributivo
 - + Traslados fuera del Estado en empresas estatales
 - + Convenio especial diputados, senadores...
 - + Periodos de reincorporación de fijos discontinuos
 - + Vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato de trabajo.
 - + Huelga o cierre patronal.
- Tener cubierto un **periodo de cotización** de 180 días en los 5 años anteriores al hecho causante, cuando se trate de una Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no laboral. No se exige este requisito si deriva de contingencia profesional, o de accidente no laboral.

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

Es un subsidio diario calculado en función de la Base Reguladora y al tipo de contingencia de la que derive.

- Incapacidad temporal derivada de **Contingencia Común**
 - Del día 4º al 20ª se percibe el 60% de la Base Reguladora (El abono de la prestación correspondiente al periodo comprendido entre los días 4º y 15º es a cargo del empresario.)
 - Desde el día 21º se percibe el 75% de la Base Reguladora
 - La Base Reguladora es la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al inicio de la IT.

- Incapacidad temporal derivada de **Contingencia Profesional**

Se percibe el 75% de la Base Reguladora desde el día siguiente al de la baja (el salario correspondiente al día de la baja, se abona íntegramente por el empresario)

La Base Reguladora es la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior al inicio de la IT.

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

La duración de la prestación por IT será de 365 días prorrogables por otros 180 (cuando se presuma que durante ellos el trabajador puede ser dado de alta por curación). Se computan como recaídas las bajas por el mismo proceso patológico siempre que entre uno y otro no medien 180 días.

AGOTADO EL PLAZO MAXIMO DE 365 DIAS EL INSS A TRAVES DE LOS ORGANOS COMPETENTES PARA EVALUAR, CALIFICAR Y REVISAR LA INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR SERA EL UNICO COMPETENTE PARA RECONOCER LA SITUACION DE PRORROGA EXPRESA O PARA DECIDIR LA APERTURA DE UN EXPEDIENTE DE INCAPACIDAD PERMANENTE O PARA EMITIR EL ALTA DEL MISMO MODO, SERÁ EL UNICO COMPETENTE PARA EMITIR UNA NUEVA BAJA CUANDO SE PRODUZCA.

Cuando se agote el plazo máximo (365 días ó 365 + 180 días) en el plazo de 3 meses se valorará el estado del incapacitado a efectos de su calificación.

En los casos en los que continúe la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o mejoría del trabajador, se puede demorar la calificación hasta 730 días desde el inicio de la IT

GESTIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE LA PRESTACIÓN

PARTES DE BAJA Y DE CONFIRMACION

La declaración de la baja médica, en los procesos de incapacidad temporal, se formulará en el correspondiente parte médico de baja.

En el caso de que la causa de la baja médica sea un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y el trabajador preste servicios en una empresa asociada, para la gestión de la prestación por tales contingencias, a una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, en adelante, mutua, o se trate de un trabajador por cuenta propia adherido a una mutua para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de las mismas contingencias, los correspondientes partes de baja, de confirmación de la baja o de alta serán expedidos por los servicios médicos de la propia mutua.

Los partes de baja y de confirmación de la baja se extenderán en función del periodo de duración que estime el médico que los emite. A estos efectos se establecen cuatro grupos de procesos:

- a) En los procesos de duración estimada inferior a cinco días naturales, el facultativo del servicio público de salud, o de la mutua, emitirá el parte de baja y el parte de alta en el mismo acto médico.

No obstante el trabajador podrá solicitar que se le realice un reconocimiento médico el día que se haya fijado como fecha de alta, y el facultativo podrá emitir el parte de confirmación de la baja, si considerase que el trabajador no ha recuperado su capacidad laboral.

- b) En los procesos de duración estimada de entre 5 y 30 días naturales, el facultativo del servicio público de salud, o de la mutua, emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial. En la fecha de revisión se extenderá el parte de alta o, en caso de permanecer la incapacidad, el parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí.
- c) En los procesos de duración estimada de entre 31 y 60 días naturales, el facultativo del servicio público de salud, o de la mutua, emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de veintiocho días naturales entre sí.
- d) En los procesos de duración estimada de 61 o más días naturales, el facultativo del servicio público de salud, o de la mutua, emitirá el parte de baja en el que fijará la fecha de la revisión médica prevista, la cual en ningún caso excederá en más de catorce días naturales a la fecha de baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de treinta y cinco días naturales entre sí.

PARTE DE ALTA

En todo caso, el facultativo del servicio público de salud, o de la mutua, expedirá el parte de alta cuando considere que el trabajador ha recuperado su capacidad laboral.

Los partes médicos de incapacidad temporal se confeccionarán con arreglo a un modelo que permita su gestión informatizada, en el que figurará un código identificativo del centro de salud emisor de aquellos.

MATERNIDAD, PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

(Ver el capítulo relativo a **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**)

PRESTACION POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CANCER U OTRAS ENFERMEDADES GRAVES

(Ver el capítulo relativo a **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**)

INCAPACIDAD PERMANENTE

15 IV 69, D. 1646/72, O.M. 31 VII 72, D. 394/74, O.M. 27 I 82, R.D. 2609/82, 29 IV 83, R.D. 1071/84, R.D. 1799/85, Resol. 02 II 88, Sta. T.S. 24 VII 91, Resol. 2 XI 92, L.G.S.S. R.D. LG. 1/94, Ley 42/94, R.D. 1300/95, Resol. 16 VI 97, Ley 35/2002, R.D. 1131/2002, R.D. 1132/2002, Ley 52/2003, O.TAS 4033 de 25 XI 2004, R.D. 1299/2006, Ley 40/2007, Ley 27/2011, Ley 17/2012, R.D. 1716/2012 y R.D.LG. 29/2012

Es la situación de un trabajador que después de haber seguido tratamiento y haber sido dado de alta, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y, previsiblemente definitivas que disminuyan o anulen su capacidad laboral, dando lugar a distintos grados de incapacidad: Parcial, Total, Absoluta y Gran Invalidez.

LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES (BAREMOS)

Son las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, que sin llegar a constituir una incapacidad permanente suponen una disminución o alteración de la integridad física del trabajador, siempre que estas estén recogidas en el baremo establecido al efecto.

REQUISITOS

- Estar en alta en la Seguridad Social
- Haber sido dad@ de alta médica por curación.
- Que la lesión venga recogida en el baremo y derive de Accidente de Trabajo.

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

- Es una indemnización económica por una sola vez, cuya cuantía está determinada en el baremo establecido al efecto.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Es la que ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento normal para su profesión sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

REQUISITOS

- Estar de Alta o situación asimilada al alta.
- En caso de tener **21 años o más** en la fecha de la baja, tener cotizados 1.800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la extinción de la IT que da origen a la incapacidad (se computan los 18 meses de IT aunque no se hayan agotado).
- En caso de tener **menos de 21 años** en la fecha de la baja, el número de días resultante de sumar la mitad del tiempo transcurrido desde los 16 años hasta el inicio de la IT y el plazo máximo de duración de la IT (545 días) (aunque no se hayan agotado).

No se exige este requisito si deriva de contingencia profesional, o de accidente no laboral.

Situaciones asimiladas a la de alta:

- Excedencia forzosa del/a trabajador/a.
- Traslado fuera del estado en empresas estatales.
- Convenio especial.
- Desempleo total y subsidiado.
- Paro involuntario subsiguiente al agotamiento prestación o por no tener derecho a la prestaciones
- Trabajo en puesto anterior con riesgo de enf. prof.
- Periodo de inactividad de los fijos de temporada
- Jubilación anticipada
- Excedencia cuidado de un familiar
- Prorroga de IT
- IT, Maternidad, Paternidad que subsistan una vez extinguido el contrato
- Vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato de trabajo.
- Huelga o cierre patronal.

CUANTÍA

La cuantía de esta prestación es de un pago a tanto alzado por importe de 24 mensualidades de la B.R. que sirvió para abonar la IT de la que deriva la incapacidad.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL

La que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

REQUISITOS

- Estar en alta o situación asimilada al alta (las mismas que en el apartado anterior).
- En caso de tener **31 años o más**, haber cotizado un cuarto del tiempo transcurrido desde que cumplió los 20 años hasta el hecho causante, con un mínimo de 5 años, de los cuales 1/5 debe estar comprendido dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
- En caso de tener **menos de 31 años**, en la fecha de la baja, haber cotizado un tercio del tiempo transcurrido desde que cumplió los 16 años hasta el hecho causante.

A los efectos de completar el periodo mínimo de cotización, se computarán 112 días de cotización por cada parto de un solo hijo (14 días más en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo), salvo que durante ese periodo hubiera estado de alta.

No se exige este requisito si deriva de contingencia profesional, o de accidente no laboral.

CUANTÍA

El 55% de la Base Reguladora, (que puede incrementarse hasta el 75% si el trabajador tiene 55 años cumplidos y no trabaja), siempre con el mínimo del 55% de la base mínima de cotización para mayores de 18 años.

Se percibirán 14 pagas cuando deriva de contingencia común y 12 cuando deriva de contingencia profesional.

Puede ser sustituido por una indemnización a tanto alzado según la siguiente escala: Menor de 54 años = 84 mensualidades Mayor de 54 = 12 mensualidades por cada año que falte para cumplir 60, desde esa fecha se reanuda la pensión inicial, con las revalorizaciones correspondientes desde la fecha de la sustitución.

La **Base Reguladora** dependerá de la causa de la que derive la incapacidad:

- **Por enfermedad común:** El resultado de dividir entre 112, la suma de las bases de cotización de los 96 meses anteriores al previo al hecho causante, los 24 últimos a valor nominal y el resto actualizadas mes a mes según el I.P.C. (Si el periodo de cotización exigido fuera inferior a 8 años, la base reguladora se calcularía dividiendo la suma de las bases de cotización de ese periodo entre el resultante de aplicar el coeficiente de 1,1666 al número de meses).

Al resultado obtenido se le aplicará el porcentaje que corresponda, en la escala prevista para la jubilación, en función de los años cotizados (se computan como efectivamente cotizados el tiempo restante en la fecha del hecho cau-

sante para cumplir la edad ordinaria de jubilación correspondiente en cada caso). En caso de no llegar a los 15 años, se aplicará el 50%.

Una vez obtenida así la base reguladora, se le aplica el porcentaje correspondiente al grado de incapacidad.

- **Por accidente común:** El resultado de dividir por 28 la suma de las bases de cotización de un período ininterrumpido de 24 meses a elegir por el/la interesado/a dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
- **Por accidente de trabajo y enfermedad profesional:** El resultado de dividir por 12 la suma del salario diario multiplicado por 365 + antigüedad diaria multiplicado por 365 + pagas extraordinarias + beneficios o participación en los ingresos + pluses y retribuciones complementarias, incluidas las horas extraordinarias, de los 12 meses anteriores dividido por el número de días realmente trabajados y multiplicado por 273, salvo que el número de días laborales efectivos al año en la actividad de que se trate sea menor, en cuyo caso se aplicará este otro multiplicador.

INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODA PROFESIÓN

Es aquella que incapacita por completo al trabajador para la realización de cualquier profesión u oficio.

REQUISITOS

Si el/la trabajador/a está de alta o situación asimilada al alta (las mismas que en los apartados anteriores).

- En caso de tener **31 años o más** en la fecha de la baja, haber cotizado un tercio del tiempo transcurrido desde que cumplió los 16 años hasta el hecho causante.
- En caso de tener **menos de 31 años** haber cotizado un cuarto del tiempo transcurrido desde que cumplió los 20 años hasta el hecho causante, con un mínimo de 5 años, de los cuales 1/5 debe estar comprendido dentro de los inmediatamente anteriores al hecho causante, si deriva de contingencia profesional, o de accidente no laboral.

A los efectos de completar el periodo mínimo de cotización, se computarán 112 días de cotización por cada parto de un solo hijo (14 días más en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo), salvo que durante ese periodo hubiera estado de alta.

No se exige este requisito si deriva de contingencia profesional, o de accidente no laboral.

Si el/la trabajador/a no está de alta o situación asimilada al alta:

- Tener cotizados 15 años, de los cuales al menos la quinta parte debe estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante, si deriva de enfermedad común o accidente no laboral

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

El 100% de la Base Reguladora.

La **Base Reguladora**, si el/la trabajador/a esta **de alta o situación asimilada** al alta, se calculará de la misma manera que para el caso de Incapacidad Permanente Total.

Si el/la trabajador/a **NO esta de alta o situación asimilada** al alta, si **deriva de enfermedad común o accidente no laboral**, será el resultado de dividir entre 112, la suma de las bases de cotización de los 96 meses anteriores al previo al hecho causante, los 24 últimos a valor nominal y el resto actualizadas mes a mes según el I.P.C (si el periodo de cotización exigido fuera inferior a 8 años, la base reguladora se calcularía dividiendo la suma de las bases de cotización de ese periodo entre el resultante de aplicar el coeficiente de 1,1666 al número de meses). Al resultado obtenido se le aplicará el porcentaje que corresponda, en la escala prevista para la jubilación, en función de los años cotizados (se computan como efectivamente cotizados el tiempo restante en la fecha del hecho causante para cumplir la edad ordinaria de jubilación correspondiente en cada caso).

Una vez obtenida así la base reguladora, se le aplica el porcentaje correspondiente al grado de incapacidad.

GRAN INVALIDEZ

Situación en la que se encuentra un trabajador que a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, requiere de otra persona para llevar a cabo los actos esenciales de la vida.

REQUISITOS

Si el/la trabajador/a esta de alta o situación asimilada al alta (las mismas que en los apartados anteriores).

- En caso de tener **31 años o más** en la fecha de la baja, haber cotizado un tercio del tiempo transcurrido desde que cumplió los 16 años hasta el hecho causante.
- En caso de tener **menos de 31 años** haber cotizado un cuarto del tiempo transcurrido desde que cumplió los 20 años hasta el hecho causante, con un mínimo de 5 años, de los cuales 1/5 debe estar comprendido dentro de los inmediatamente anteriores al hecho causante, si deriva de contingencia profesional, o de accidente no laboral.

A los efectos de completar el periodo mínimo de cotización, se computarán 112 días de cotización por cada parto de un solo hijo (14 días más en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo), salvo que durante ese periodo hubiera estado de alta.

No se exige este requisito si deriva de contingencia profesional, o de accidente no laboral.

Si el/la trabajador/a NO esta de alta o situación asimilada al alta:

- Tener cotizados 15 años, de los cuales al menos la quinta parte debe estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante, si deriva de enfermedad común o accidente no laboral

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

El 100% de la B.R., incrementado con un complemento destinado a la persona que atiende al/a inválid@. El importe de este complemento será el resultado de sumar el 45% de la base mínima de cotización en el momento del hecho causante y el 30% de la última base de cotización del trabajador por la contingencia de la que derive la incapacidad, sin que el resultado pueda ser inferior al 45% de la pensión percibida.

La Base Reguladora, si el/la trabajador/a esta de alta o situación asimilada al alta, se calculará de la misma manera que para el caso de Incapacidad Permanente Total.

Si el/la trabajador/a NO esta de alta o situación asimilada al alta, si deriva de enfermedad común o accidente no laboral, será el resultado de dividir entre 112, la suma de las bases de cotización de los 96 meses anteriores al previo al hecho causante, los 24 últimos a valor nominal y el resto actualizadas mes a mes según el I.P.C. (si el periodo de cotización exigido fuera inferior a 8 años, la base reguladora se calcularía dividiendo la suma de las bases de cotización de ese periodo entre el resultante de aplicar el coeficiente de 1,1666 al número de meses). Al resultado obtenido se le aplicará el porcentaje que corresponda, en la escala prevista para la jubilación, en función de los años cotizados, (se computan como efectivamente cotizados el tiempo restante en la fecha del hecho causante para cumplir la edad ordinaria de jubilación correspondiente en cada caso).

Una vez obtenida así la base reguladora, se le aplica el porcentaje correspondiente al grado de incapacidad.

JUBILACIÓN

O.M. 18 I 67, D. 1646/72, R.D. 1991/84, R.D. 2366/84, R.D. 1194/85, R.D. 1799/85, R.D. 1559/86, R.D. 2621/86, Resol. 02 II 88, L.G.S.S. R.D.LG. 1/94, Ley 12/96, Ley 24/97, Ley 35/2002, R.D. 1131/2002, R.D. 1132/2002, Ley 52/2003, Ley 14/2005, Ley 40/2007, Ley 26/2009, R.D.L. 8/2010, Ley 27/2011, Ley 17/2012, R.D. 1716/2012, R.D.L. 5/2013

LEGISLACION ACTUAL

Lo recogido en este apartado, está redactado conforme a la legislación en vigor en el momento actual, no obstante, **existe la posibilidad de poderse acoger a la legislación anterior** cuando el/la solicitante se encuentre en alguna de estas situaciones:

- la relación laboral se haya extinguido con anterioridad al 01/04/2013 (siempre que con posterioridad no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la S. Social) y que la jubilación se produzca antes del 01/01/2019

- que la relación laboral se haya suspendido o extinguido por decisiones adoptadas en ERE, Convenio Colectivo de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad al 01/04/2013 (siempre que con posterioridad no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la S. Social) que estén vigentes en la fecha del hecho causante, y que la jubilación se produzca antes del 01/01/2019
- que hayan accedido a la jubilación parcial antes de 01/04/2013 o que estén a dicha fecha incorporados a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas con independencia de que la jubilación parcial se posterior al 01/04/2013, siempre que la jubilación definitiva se produzca antes del 01/01/2019.

Al final de este apartado se recoge la legislación que resulta aplicable a estos supuestos.

JUBILACION ORDINARIA

Cuando se accede a la misma con la edad ordinaria cumplida, y por lo tanto sin que se apliquen coeficientes reductores por edad.

REQUISITOS

- Tener cubiertos 15 años de cotización de los cuales al menos 2 deben estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores a la fecha de causar derecho a la jubilación o a la que cesó la obligación de cotizar (siempre que se acceda desde una situación de alta o asimilada).

A los efectos de completar el periodo mínimo de cotización, se computarán 112 días de cotización por cada parto de un solo hijo (14 días más en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo), salvo que durante ese periodo hubiera estado de alta.

- Tener cumplidos los 67 años o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización (a estos efectos no se tienen en cuenta las correspondientes a las pagas extras y se tendrán en cuenta años y meses completos), y cesar en la actividad laboral.

Aplicación paulatina

El incremento de los 65 a los 67 años, así como el periodo de cotización necesario para poder acceder a la jubilación ordinaria con 65 años se va a hacer de modo progresivo desde el año 2013 hasta el año 2027, de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑO	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIBLE
2013	35 años y 3 meses o mas	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o mas	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o mas	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 años mas	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o mas	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o mas	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o mas	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 años o mas	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o mas	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o mas	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o mas	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 años 8 o mas	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o mas	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o mas	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
2027 en adelante	38 años y 6 meses o mas	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

La cuantía de la prestación de Jubilación se calcula aplicando un porcentaje (%) sobre una Base Reguladora.

Para calcular el porcentaje hay que tener en cuenta el número de años cotizados.

Los años cotizados se computan de la siguiente manera:

- los primeros 15 años, el 50% de la B.R.
- a partir del 16º año, se le añadirá:

- + un 0,19% por cada mes cotizado entre el 1 y el 248
 - + un 0,18% por cada mes cotizado desde el 249
- el resultado nunca sumará en total más del 100%

Aplicación paulatina

La implantación del nuevo cómputo se va a hacer de modo progresivo desde el año 2013 hasta el año 2027, de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS	PERIODOS COTIZADOS	PORCENTAJE
2013 - 2019	Primeros 15 años	50%
	Desde 1 hasta el 163	0,21
	Desde el 164	0,19
2020 - 2022	Primeros 15 años	50%
	Desde 1 hasta el 106	0,21
	Desde el 107	0,19
2023 - 2026	Primeros 15 años	50%
	Desde 1 hasta el 49	0,21
	Desde el 50	0,19
2027 en adelante	Primeros 15 años	50%
	Desde 1 hasta el 248	0,19
	Desde el 249	0,18

A efectos de cálculo de los años se tiene en cuenta:

- lo realmente cotizado desde el 01/01/60 hasta el 31/12/66
- el número de años concedidos en función de la edad del trabajador el 01/01/67 siempre que acredite cotizaciones anteriores a esta fecha según este cuadro:

EDAD EL 01/01/1967	AÑOS Y DIAS ASIGNADOS
65 años	30 años y 318 días
64 años	30 años y 67 días
63 años	29 años y 182 días
62 años	28 años y 296 días
61 años	28 años y 46 días
60 años	27 años y 161 días
59 años	26 años y 275 días
58 años	26 años y 25 días
57 años	25 años y 139 días
56 años	24 años y 254 días
55 años	24 años y 4 días
54 años	23 años y 118 días
53 años	22 años y 223 días
52 años	21 años y 347 días
51 años	21 años y 97 días
50 años	20 años y 212 días
49 años	19 años y 326 días

48 años	19 años y 76 días
47 años	18 años y 191 días
46 años	17 años y 305 días
45 años	17 años y 55 días
44 años	16 años y 169 días
43 años	15 años y 284 días
42 años	15 años y 34 días
41 años	14 años y 148 días
40 años	13 años y 263 días
39 años	13 años y 12 días
38 años	12 años y 127 días
37 años	11 años y 242 días
36 años	10 años y 356 días
35 años	10 años y 106 días
34 años	9 años y 220 días
33 años	8 años y 335 días
32 años	8 años y 85 días
31 años	7 años y 199 días
30 años	6 años y 314 días
29 años	6 años y 64 días
28 años	5 años y 178 días
27 años	4 años y 293 días
26 años	4 años y 42 días
25 años	3 años y 157 días
24 años	2 años y 272 días
23 años	2 años y 21 días
22 años	1 año y 136 días
21 años	250 días

- lo realmente cotizado desde el 01.01.67 hasta la fecha de jubilación.
- además se computarán los periodos de interrupción de la cotización derivada de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento (tres en caso de adopción) y la finalización del sexto año a partir de esa fecha. Dicho periodo será de 112 días por cada hijo y se incrementará anualmente hasta alcanzar los 270 días por hijo en el año 2019 (sin que esta cifra pueda superar a la interrupción real) y con el tope de 5 años.

La Base Reguladora se calcula, dividiendo entre 350 las bases de cotización de los 300 meses (es decir 25 años) inmediatamente anteriores al previo a aquel en que se produzca la jubilación. De ellos, los 24 últimos se consideran a su valor nominal, y el resto actualizados mes a mes según el IPC.

Aplicación paulatina

La implantación de la nueva fórmula de cálculo se va a hacer de modo progresivo desde el año 2013 hasta el año 2022, de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑO	Fórmula Empleada
2013	192 meses / 224
2014	204 meses / 238
2015	216 meses / 252
2016	228 meses / 266
2017	240 meses / 280
2018	252 meses / 294
2019	264 meses / 308
2020	276 meses / 322
2021	288 meses / 336
2022 en adelante	300 meses / 350

Los efectos de la prestación serán:

Si el/la trabajad@r se encuentra en alta, desde la fecha en que se cumple la edad si es que se solicita dentro de los 3 meses siguientes, si lo hace después, con tres meses de retroactividad desde el día siguiente a la solicitud.

Si el/la trabajad@r no se encuentra en alta, desde el día siguiente a la solicitud.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

Cuando se accede a la misma antes de cumplir la edad ordinaria exigida para la jubilación y por lo tanto se aplican coeficientes reductores por edad, que son diferentes según la causa por la que se acceda a la jubilación anticipada y de las circunstancias personales de l@s solicitantes.

JUBILACIÓN ANTICIPADA CON LA CONDICIÓN DE MUTUALISTA.

Existe la posibilidad de jubilarse a partir de los 60 años, con coeficiente reductor, para l@s trabajador@es que tuvieran cotizado al Mutualismo Laboral, al menos 1 día antes del 01/01/67

Sólo pueden acceder a esta modalidad de jubilación los/as trabajador@s que estén en situación de alta o asimilada al alta.

Situaciones asimiladas a la de alta:

- Excedencia forzosa del trabajador.
- Traslado fuera del estado en empresas estatales.
- Convenio especial.
- Desempleo total y subsidiado.
- Paro involuntario subsiguiente al agotamiento prestación.
- Periodos de inactividad de fijos discontinuos
- Huelga o cierre patronal.
- Prórroga de los efectos de la IT
- Excedencia cuidado de un familiar

- Vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato de trabajo.

Este **coeficiente reductor** varía del 6 al 8% por cada año que falte al trabajad@r para cumplir los 65 años de edad, en función de los años de cotización y del carácter voluntario o no del cese en el trabajo.

Involuntaria. Se considera así cuando la jubilación se produce por la extinción del contrato por causa no imputable a la libre voluntad del/a trabajad@r.

Se aplica un coeficiente reductor que va del 6% hasta el 7,5% en función de los años trabajados de acuerdo con este cuadro:

Años cotizados Coeficiente reductor aplicado

De 31 a 34	7,5%
De 35 a 37	7%
De 38 a 39	6,5%
De 40 en adelante	6%

Voluntaria. Se considera así cuando la causa de jubilación es imputable a la libre voluntad del/a trabajad@r. Se aplica un coeficiente reductor de un 8% por cada año o fracción que en el momento de la jubilación les falte para cumplir 65 años.

JUBILACIÓN ANTICIPADA SIN LA CONDICIÓN DE MUTUALISTA.

También está abierta la posibilidad de jubilación anticipada para las personas afiliadas a la S.S. con posterioridad a 1 de enero de 1967.

Los requisitos para poder acceder a la jubilación, así como los coeficientes reductores van a depender del carácter voluntario o involuntario de la jubilación.

Sólo pueden acceder a esta modalidad de jubilación l@s trabajador@s que estén en situación de alta o asimilada al alta. (las mismas que en el apartado anterior)

INVOLUNTARIA

Cuando la relación laboral se haya extinguido como consecuencia de una reestructuración empresarial (se entiende cumplido este requisito cuando la extinción se ha debido a un despido colectivo, a un despido objetivo, a una extinción concursal, por jubilación, incapacidad o muerte del empresario, a una extinción por fuerza mayor o por violencia de género).

REQUISITOS

- Acreditar 33 años cotizados (a estos efectos exclusivamente se considera cotizado el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite de un año).
- Estar inscritos como demandantes de empleo por un plazo de 6 meses con anterioridad a la fecha de solicitud.

- Tener cumplido una edad que sea inferior como máximo en 4 años a la edad ordinaria que corresponda en cada caso para la jubilación (67 ó 65 si acredita 38 años y 6 meses de cotización).

A los efectos de determinar la edad legal de jubilación se consideran como tal la que hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando el periodo comprendido entre el hecho causante y el cumplimiento de la edad de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.

COEFICIENTE REDUCTOR

Va a variar entre 1,500% y el 1,875% por cada trimestre o fracción que en el momento de la jubilación falte para cumplir la edad ordinaria de jubilación, en función de los años trabajados de acuerdo con este cuadro:

Años cotizados	Coefficiente reductor
Menos de 38 años 6 meses	1,875%
De 38 años 6 meses a 41 años 6 meses	1,750%
De 41 años 6 meses a 44 años 6 meses	1,625%
De 44 años 6 meses en adelante	1,500%

VOLUNTARIA

Cuando el acceso a la jubilación no se ajuste a los supuestos requeridos para que sea considerada involuntaria.

REQUISITOS

- Acreditar 35 años cotizados (a estos efectos exclusivamente se considera cotizado el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite de un año y se computan los periodos considerados efectivamente cotizados por excedencia por cuidado de hijo o familiar).
- Tener cumplida una edad que sea inferior como máximo en 2 años a la edad ordinaria que corresponda en cada caso para la jubilación (67 ó 65 si acredita 38 años y 6 meses de cotización).

A los efectos de determinar la edad legal de jubilación se considera como tal la que hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando el periodo comprendido entre el hecho causante y el cumplimiento de la edad de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.

- Que la pensión resultante una vez aplicado el coeficiente reductor, sea superior a la pensión mínima.

COEFICIENTE REDUCTOR

Va a variar entre 1,625% y el 2% por cada trimestre o fracción que en el momento de la jubilación falte para cumplir la edad ordinaria de jubilación, en función de los años trabajados de acuerdo con este cuadro:

Años cotizados	Coefficiente reductor
-----------------------	------------------------------

Menos de 38 años 6 meses	2%
De 38 años 6 meses a 41 años 6 meses	1,875%
De 41 años 6 meses a 44 años 6 meses	1,750%
De 44 años 6 meses en adelante	1,625%

JUBILACIÓN PARCIAL

Se considera jubilación parcial la iniciada por un trabajador que preste servicios a jornada completa, a partir del cumplimiento de los 65 años (63 años en caso de que se acrediten 36 años y 6 meses de cotización y 60 años en el caso de los trabajadores que tengan la condición de mutualistas), simultáneamente con la celebración de un contrato a tiempo parcial (salvo que se acceda a una edad igual o superior a la edad ordinaria que corresponda en cada caso para la jubilación) y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador/a en situación de desempleo o que mantenga con la empresa un contrato de duración determinada.

Aplicación paulatina

El incremento de los 61 a los 65 años de edad, así como el periodo de cotización necesario para poder acceder a la jubilación parcial con 63 años, se va a hacer de modo progresivo desde el año 2013 hasta el año 2027, de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑO	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIBLE
2013	33 años y 3 meses o mas	61 años y 1 mes
	Menos de 33 años y 3 meses	61 años y 2 meses
2014	33 años y 6 meses o mas	61 años y 2 meses
	Menos de 33 años y 6 meses	61 años y 4 meses
2015	33 años y 9 meses o mas	61 años y 3 meses
	Menos de 33 años y 9 meses	61 años y 6 meses
2016	34 años o mas	61 años y 4 meses
	Menos de 34 años	61 años y 8 meses
2017	34 años y 3 meses o mas	61 años y 5 meses
	Menos de 34 años y 3 meses	61 años y 10 meses
2018	34 años y 6 meses o mas	61 años y 6 meses
	Menos de 34 años y 6 meses	62 años
2019	34 años y 9 meses o mas	61 años y 8 meses
	Menos de 34 años y 9 meses	62 años y 4 meses
2020	35 años o mas	61 años y 10 meses
	Menos de 35 años	62 años y 8 meses
2021	35 años y 3 meses o mas	62 años
	Menos de 35 años y 3 meses	63 años
2022	35 años y 6 meses o mas	62 años y 2 meses
	Menos de 35 años y 6 meses	63 años y 4 meses

2023	35 años y 9 meses o mas	62 años y 4 meses
	Menos de 35 años y 9 meses	63 años y 8 meses
2024	36 años o mas	62 años y 6 meses
	Menos de 36 años	64 años
2025	36 años y 3 meses o mas	62 años y 8 meses
	Menos de 36 años y 3 meses	64 años y 4 meses
2026	36 años y 3 meses o mas	62 años y 10 meses
	Menos de 36 años y 3 meses	64 años y 8 meses
2027 en adelante	36 años y 6 meses o mas	63 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años

REQUISITOS

- El trabajad@r debe reunir todos los requisitos para causar derecho a jubilación excepto la edad.
- Acreditar 33 años cotizados.
- Acreditar una antigüedad de 6 años en la empresa desde la que acceda a esta modalidad de jubilación.
- Debe **darse simultáneamente a la solicitud de jubilación**, la suscripción de:
 - + Un contrato a tiempo parcial del trabajad@r que se jubila, reduciendo su jornada y su salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% (puede llegar al 75% cuando el relevista sea contratado por tiempo indefinido y a jornada completa) y, que se extinga al producirse la jubilación total.
 - + Un contrato de relevo (cuando sea necesario) con un trabajad@r/a desempleado@ o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Este contrato tiene las siguientes particularidades
 - a) La duración del contrato puede ser indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada puede prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
 - b) El contrato de relevo puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
 - c) La base de cotización del/la relevista, no puede ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los últimos 6 meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial del relevado.

CUANTIA

La pensión de jubilación parcial se calcula en función de las bases de cotización y de los años de cotización efectiva a la fecha de jubilación parcial, sin coeficiente reductor en función de la edad, y en proporción a la jornada por la que el trabajador se jubila.

Dicha pensión experimenta las revalorizaciones anuales correspondientes al resto de las pensiones de jubilación.

El trabajador acogido a la jubilación parcial sigue de alta en la empresa a tiempo parcial hasta la edad de jubilación ordinaria (65 años o 67 años) o la posterior en que pase a jubilarse totalmente.

A la hora de la jubilación total se vuelve a calcular la pensión de jubilación, teniendo en cuenta que las bases de cotización correspondientes al período trabajado a tiempo parcial se computan incrementadas **hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo** y que este período de tiempo, que media entre la jubilación parcial y la total, se computa como período cotizado a la hora de fijar el número de años cotizados para el cálculo de la jubilación ordinaria.

JUBILACIÓN GRADUAL

Dentro de los límites del 25 y el 75%, el porcentaje de reducción de jornada puede incrementarse por períodos anuales, a petición del trabajador/a jubilado parcial y con la conformidad del empresario.

En tales casos el empresario deberá ofrecer al trabajador/a relevista la ampliación de su jornada de trabajo, en proporción a la reducción de la del jubilado/a parcial (cuando la jornada de trabajo del relevista fuese superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la aplicación de la jornada a tiempo completo establecida en convenio o, en su defecto, de la jornada máxima legal). De no ser aceptada la ampliación de jornada, la empresa deberá contratar a otro trabajador/a relevista.

Cumplido lo anterior, se modificará la cuantía de la pensión, aplicando a la reconocida inicialmente el porcentaje que corresponda en función de la nueva reducción de jornada, actualizándose la nueva pensión con las revalorizaciones habidas desde la fecha de efectos de la pensión de jubilación parcial inicial hasta la fecha de efectos del nuevo importe de pensión.

JUBILACION FLEXIBLE

Esta modalidad de jubilación permite compatibilizar, la pensión de jubilación **una vez causada**, con un trabajo a tiempo parcial.

Se minorará la pensión de jubilación en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo del pensionista.

Una vez se produce el fin de la prestación laboral, la pensión se reestablece, (las cotizaciones realizadas durante la prestación de servicios pueden servir para incrementar los años cotizados, así como para recalcular la base reguladora).

JUBILACION DEMORADA

Se produce esta modalidad de jubilación, cuando se accede a la misma a una edad superior a la edad ordinaria (67 años o 65 años), siempre que en ese momento ya se acreditara el periodo mínimo de cotización exigido.

Se reconoce un porcentaje adicional por cada año completo cotizado desde la fecha en la que cumplió la edad ordinaria hasta la fecha de la jubilación, que varía en función de los años totales de cotización acreditados.

Años de cotización	Porcentaje adicional por año
Hasta 25 años	2%
Entre 25 y 37 años	2,75%
A partir de 37 años	4%

Este porcentaje adicional se suma al que le correspondía al trabajador en el momento de cumplir la edad ordinaria de jubilación, según las normas generales (el resultado de la pensión no puede ser superior a la pensión máxima; si se diera el caso, el exceso se percibirá en un complemento de pensión, sin que la suma de ambos conceptos supere el importe de la base de cotización máxima)

LEGISLACION ANTERIOR (Jubilación)

JUBILACION ORDINARIA

REQUISITOS

- Tener cubiertos 15 años de cotización de los cuales al menos 2 deben estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores a la fecha de causar derecho a la jubilación o a la que cesó la obligación de cotizar.
- Tener cumplidos los 65 años y cesar en la actividad laboral.

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

La cuantía de la prestación de Jubilación se calcula aplicando un porcentaje (%) sobre una Base Reguladora.

Para calcular el porcentaje hay que tener en cuenta el número de años cotizados.

Los **años cotizados** se computan de la siguiente manera:

- los primeros 15 años, el 50% de la B.R.
- a partir del 16º año, se le añadirá:
 - un 3% por cada año cotizado entre el 16º y el 25º
 - un 2% por cada año cotizado desde el 26º
 (el resultado nunca sumará en total más del 100%)

La Base Reguladora se calcula, dividiendo entre 210 las bases de cotización de los 180 meses (es decir 15 años) inmediatamente anteriores al previo a aquel en que se produzca la jubilación. De ellos, los 24 últimos se consideran a su valor nominal, y el resto actualizados mes a mes según el IPC.

JUBILACIÓN ANTICIPADA CON LA CONDICIÓN DE MUTUALISTA.

Existe la posibilidad de jubilarse a partir de los 60 años, con coeficiente reductor, para l@s trabajador@s que tuvieran cotizado al Mutualismo Laboral, al menos 1 día antes del 01/01/67

Sólo pueden acceder a esta modalidad de jubilación los/as trabajador@s que estén en situación de alta o asimilada al alta.

Este **coeficiente reductor** varía del 6 al 8% por cada año que falte al trabajador/a para cumplir los 65 años de edad, en función de los años de cotización y del carácter voluntario o no del cese en el trabajo.

INVOLUNTARIA

Se considera así cuando la jubilación se produce por la extinción del contrato por causa no imputable a la libre voluntad del/a trabajad@r.

Se aplica un coeficiente reductor que va del 6% hasta el 7,5% en función de los años trabajados de acuerdo con este cuadro:

Años cotizados	Coeficiente reductor aplicado
De 31 a 34	7,5%
De 35 a 37	7%
De 38 a 39	6,5%
De 40 en adelante	6%

VOLUNTARIA

Se considera así cuando la causa de jubilación es imputable a la libre voluntad del/a trabajad@r. Se aplica un coeficiente reductor de un 8% por cada año o fracción que en el momento de la jubilación les falte para cumplir 65 años.

JUBILACIÓN ANTICIPADA SIN LA CONDICIÓN DE MUTUALISTA.

También está abierta la posibilidad de jubilación anticipada para las personas afiliadas a la S.S. con posterioridad a 1 de enero de 1967.

Sólo pueden acceder a esta modalidad de jubilación l@s trabajador@s que estén en situación de alta o asimilada al alta.

REQUISITOS

- Acreditar 30 años cotizados
- Estar inscritos como demandantes de empleo por un plazo de 6 meses con anterioridad a la fecha de solicitud.
- Tener cumplidos 61 años de edad
- Que la jubilación se produzca por la extinción del contrato por causa no imputable a la libre voluntad del/a trabajad@r.

COEFICIENTE REDUCTOR

Va a variar entre 7,5% hasta el 6% por cada año o fracción que en el momento de la jubilación les falte para cumplir la edad ordinaria de jubilación, en función de los años trabajados de acuerdo con este cuadro:

Años cotizados	Coeficiente reductor
De 31 a 34 años	7,5%
De 35 a 37 años	7%
De 38 a 39 años	6,5%
De 40 años en adelante	6%

JUBILACIÓN PARCIAL

Se considera jubilación parcial la iniciada por un trabajador/a que preste servicios a jornada completa, a partir del cumplimiento de los 61 años (60 años en el caso de los trabajadores que tengan la condición de mutualistas), simultáneamente con la celebración de un contrato a tiempo parcial (salvo que se acceda a una edad igual o superior a la edad ordinaria que corresponda en cada caso para la jubilación) y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador/a en situación de desempleo o que mantenga con la empresa un contrato de duración determinada.

REQUISITOS

- El trabajador/a debe reunir todos los requisitos para causar derecho a jubilación excepto la edad.
- Acreditar 30 años cotizados.
- Acreditar una antigüedad de 6 años en la empresa desde la que acceda a esta modalidad de jubilación.
- Debe darse simultáneamente a la solicitud de jubilación, la suscripción de:
 - Un contrato a tiempo parcial del trabajad@r que se jubila, reduciendo su jornada y su salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% (puede llegar al 85% cuando el relevista sea contratado por tiempo indefinido y a jornada completa) y, que se extinga al producirse la jubilación total.

- Un contrato de relevo (cuando sea necesario) con un trabajador desempleado o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Este contrato tiene las siguientes particularidades
 - a) La duración del contrato puede ser indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada puede prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
 - b) El contrato de relevo puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanarse con él.
 - c) La base de cotización del relevista, no puede ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los últimos 6 meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial del relevado.

JUBILACIÓN GRADUAL

Dentro de los límites del 25 y el 85%, el porcentaje de reducción de jornada puede incrementarse por períodos anuales, a petición del trabajador/a jubilado parcial y con la conformidad del empresario.

En tales casos el empresario deberá ofrecer al trabajador/a relevista la ampliación de su jornada de trabajo, en proporción a la reducción de la del jubilado/a parcial (cuando la jornada de trabajo del relevista fuese superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la aplicación de la jornada a tiempo completo establecida en convenio o, en su defecto, de la jornada máxima legal). De no ser aceptada la ampliación de jornada, la empresa deberá contratar a otro trabajador/a relevista.

Cumplido lo anterior, se modificará la cuantía de la pensión, aplicando a la reconocida inicialmente el porcentaje que corresponda en función de la nueva reducción de jornada, actualizándose la nueva pensión con las revalorizaciones habidas desde la fecha de efectos de la pensión de jubilación parcial inicial hasta la fecha de efectos del nuevo importe de pensión.

MUERTE Y SUPERVIVENCIA

**D. 3158/66, O.M. 13 II 67, D. 1646/72, O.M. 31 VII 72, O.M. 18 I 84, Resol. 23 VI 89, Resol. 3 XI 90, R.D. 1670/90
Disp. Adic. 7ª, L.G.S.S. R.D.LG. 1/94, Resol. 3 IV 95, R.D. 6/97**

Se compone de las siguientes prestaciones: auxilio por defunción, pensión por viudedad y pensión de orfandad (así como indemnizaciones especiales en casos de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional).

También existen, la pensión y el subsidio en favor de familiares

QUIÉNES GENERAN ESTAS PRESTACIONES

- Trabajador@s afiliad@s en alta o situación asimilada al alta, que acrediten 500 días de cotización dentro de los 5 años anteriores a su fallecimiento (si es por contingencia profesional, o accidente no laboral, no se exige este requisito; a estos efectos se presumen fallecidos por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional quienes a la fecha del fallecimiento tuvieran reconocida una Incapacidad Permanente Absoluta o una Gran Invalidez, derivada de estas contingencias.

A los efectos de completar el periodo mínimo de cotización, se computarán 112 días de cotización por cada parto de un solo hijo (14 días más en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo), salvo que durante ese periodo hubiera estado de alta.

- Perceptor@s de IT
- Perceptor@s del subsidio de recuperación.
- Pensionistas de jubilación.
- Pensionistas de incapacidad permanente.
- Trabajador@s desaparecid@s en un accidente que haga presumible su muerte y se lleven 90 días sin noticias.
- Trabajador@s que optaron por la indemnización a tanto alzado de la incapacidad permanente total.

Situaciones asimiladas a la de alta:

- + Excedencia forzosa del/a trabajador/a.
- + Traslado fuera del estado en empresas estatales.
- + Convenio especial.
- + Desempleo total y subsidiado.
- + Paro involuntario subsiguiente al agotamiento prestación.
- + Servicio militar o prestación social.
- + Excedencia cuidado hijo, el primer año.
- + Jubilación anticipada.
- + Huelga o cierre patronal.
- + Prórroga de los efectos de la IT
- + Vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato de trabajo.

PRESTACIONES

AUXILIO POR DEFUNCIÓN

Es una ayuda destinada para las personas que hayan sufragado los gastos del sepelio, con una cuantía de 46,41 euros cuando sea un familiar o el importe de los gastos, con el tope de 46,41 euros cuando sea otra persona.

PENSIÓN DE VIUDEDAD

BENEFICIARIOS

- Cónyuge superviviente. Si el fallecimiento deriva de enfermedad común existente antes del matrimonio, se exige que haya transcurrido 1 año desde la fecha del matrimonio, o que se acredite un periodo de convivencia que junto con el tiempo de matrimonio supere los 2 años, o que existan hijos comunes, si no se cumplen estos requisitos, le corresponde percibir la prestación temporal de viudedad (igual cuantía que la pensión pero por un periodo de 2 años).
- Separad@s o divorciad@s que no hubieran contraído nuevas nupcias o constituido pareja de hecho. Se requiere que sea acreedora de pensión compensatoria que se extinga por la muerte del causante, o en su defecto, que sean víctimas de violencia de género.

Norma transitoria aplicable a separaciones o divorcios anteriores al 01/01/2008

No se exige ser acreedor@ de pensión compensatoria en los siguientes casos:

- si han transcurrido menos de 10 años entre la separación o divorcio y el fallecimiento, siempre que el matrimonio haya durado más de 10 años y existan hijos comunes o el beneficiari@ sea mayor de 50 años, siempre que no haya sido deudor@ de pensión compensatoria.
- el matrimonio haya durado más de 15 años, y el beneficiari@ sea mayor de 65 años y no tenga derecho a otra pensión pública.
- Pareja de hecho del/la fallecid@ siempre que se acredite que los ingresos propios no lleguen al 50% de los ingresos comunes en el último año (25% en el caso de que haya hijos comunes) o cuando los ingresos no superen 1,5 veces el salario interprofesional (0,5 veces más por cada hijo común) y se mantengan durante su percepción

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

Se cuantifica aplicando un porcentaje a una base reguladora

PORCENTAJE.

El 52% de la Base Reguladora y hasta un 70% de la misma siempre y cuando el/la pensionista cumpla en el momento del hecho causante y lo mantenga durante la percepción, los siguientes requisitos:

- que tenga cargas familiares,
- que la pensión constituya la única o principal fuente de ingresos y
- que los rendimientos anuales no superen la suma de la pensión mínima de viudedad más el límite previsto para el reconocimiento de los complementos por mínimos (en el momento en que se deje de cumplir uno de los requisitos, se percibirá el 52%).

En caso de que haya vari@s beneficiari@s, se repartirá en proporción al tiempo de cada matrimonio, garantizándose el 40% para el cónyuge superviviente.

BASE REGULADORA

El cociente de dividir entre 28 las bases de cotización de los 24 meses consecutivos elegidos por el/la beneficiari@ dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al previo al fallecimiento, cuando es por contingencia común, cuando deriva de contingencia profesional, el salario en cómputo anual devengado en el momento del fallecimiento con inclusión de las horas extras.

Cuando se trate de pensionistas, la misma Base Reguladora que sirvió para calcular la pensión de que se trate incrementada la pensión con las mejoras que se hubieran producido.

PENSIÓN DE ORFANDAD

BENEFICIARIOS

- Hij@s del causante (cualquiera que sea su filiación) menores de 21 años o mayores incapacitados.
- Hij@s del causante (cualquiera que sea su filiación) menores de 25 años que no trabajen por cuenta ajena o propia, o cuando aun trabajando los ingresos obtenidos en cómputo anual resulten inferiores al SMI.
- Hij@s aportados al matrimonio por el cónyuge superviviente siempre que el matrimonio se haya celebrado 2 años antes del fallecimiento, convivan con el causante y a sus expensas, y no tengan otros familiares con obligación de prestarles alimentos.

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

El 20% de la Base Reguladora, se puede incrementar con el 52% correspondiente a la pensión de viudedad si no vive ninguno de los cónyuges.

En caso de que haya vari@s hij@s, la suma de las pensiones de viudedad y orfandad no puede superar el 100% de la Base Reguladora (únicamente en el caso de que la

pensión de viudedad sea del 70% en cuyo caso, la suma de las pensiones de orfandad no puede superar el 48%)

La Base Reguladora se calcula igual que la de viudedad.

PENSIÓN EN FAVOR FAMILIARES

BENEFICIARIOS

- Niet@s y herman@s, huerfan@s de ambos progenitores, menores de 18 años o afectos de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
- Niet@s y herman@s, menores de 22 años que no trabajen o que sus ingresos sean inferiores al 75% del S.M.I.
- Madre y abuelas viudas, solteras, casadas (si su marido es mayor de 60 años o esta incapacitado) separadas judicialmente o divorciadas
- Padre y abuelos con 60 años cumplidos o incapacitados
- Hijos y hermanos del pensionista de jubilación o incapacidad, mayores de 45 años, viudos, solteros, separados judicialmente o divorciados que acrediten dedicación prolongada a su cuidado.

REQUISITOS

- Convivir con el/la fallecid@, por lo menos desde dos años antes de fallecimiento.
- Acreditar que depende económicamente de él/la.
- No tener derecho a otra pensión.
- Carecer de cualquier medio de subsistencia igual o inferior al S.M.I.

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

- Pensión en favor de familiares:
- Es el 20% de la Base Reguladora.
- La Base Reguladora es la misma que para las pensiones de viudedad y orfandad

SUBSIDIO TEMPORAL EN FAVOR DE FAMILIARES

El 20 % de la misma Base Reguladora, durante 12 meses + 2 pagas extras.

INDEMNIZACIONES ESPECIALES EN CASO DE FALLECIMIENTO POR ACCIDENTE LABORAL

Son unas indemnizaciones a tanto alzado, que ascienden a 6 mensualidades de la Base Reguladora calculada igual que para la pensión de viudedad (si es pensionista, 6 mensualidades de la pensión) a l@s beneficiari@s de la pensión de viudedad (en

los mismas condiciones de reparto en caso de haber vari@s), y una mensualidad calculada de la misma manera, para cada huérfan@ (si no hay cónyuge superviviente, se incrementa con las 6 correspondientes a éste).

A los padres si no existieran familiares con derecho a prestaciones de muerte y supervivencia y no tuvieran derecho a prestaciones a favor de familiares pero si dependieran del fallecido, 9 mensualidades si hay un sólo progenitor y 12 si son los dos.

SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ (S.O.V.I.)

Consiste en una pensión vitalicia, fijada anualmente por el Gobierno, que es incompatible con cualquier otra pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de Seguridad Social, con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios siempre que la suma de ambas no superen el doble de la pensión mínima de viudedad para mayores de 65 años establecida en cada momento.

Se devenga por VEJEZ, INVALIDEZ o VIUEDAD, y se requiere:

- Tener 1.800 días cotizados entre 1940 y 1966 al S.O.V.I. o haber estado afiliado con anterioridad de 1940 al Retiro Obrero.
- Tener 65 años o 60 si es vejez por incapacidad permanente total no derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, o 50 años por invalidez que serán 30 si se trata de ceguera, enajenación mental incurable o pérdida de movimiento.
- No tener derecho a ninguna otra pensión (salvo excepción hecha anteriormente).

CUANTÍA MÁXIMA Y MÍNIMA DE LAS PENSIONES

Las pensiones una vez revalorizadas NO pueden ser mayores ni menores que las cuantías establecidas cada año por el Gobierno, independientemente de la cuantía real que corresponda.

Cuando la pensión real no llega al mínimo establecido, se asigna un “complemento por mínimo” que sólo corresponde cuando el beneficiario lo sea únicamente de esa pensión. La cuantía de ese complemento, es la diferencia entre la pensión real y la mínima.

ELA Sindikatu

3

LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

50	DEFINICIÓN
50	PERSONAS PROTEGIDAS
50	TIPOS DE PROTECCIÓN
51	PRESTACIONES POR DESEMPLEO
51	REQUISITOS
52	ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO
54	PERÍODO DE COTIZACIÓN
54	DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN
55	CUANTÍA
56	NACIMIENTO DEL DERECHO
56	SUSPENSIÓN DE LA PRESTACIÓN
57	REANUDACIÓN DE LA PRESTACIÓN
57	EXTINCIÓN
57	TRAMITACIÓN DE LA PRESTACIÓN
58	RECONOCIMIENTO NUEVO DERECHO
58	COMPATIBILIDADES E INCOMPATIBILIDADES
59	DESEMPLEO E INVALIDEZ
59	DESEMPLEO, MATERNIDAD/PATERNIDAD E INCAPACIDAD TEMPORAL
60	RETENCIONES
60	PAGO ÚNICO
61	SUBSIDIO POR DESEMPLEO
61	BENEFICIARI@S
65	SUSPENSIÓN DEL DERECHO
66	EXTINCIÓN DEL DERECHO
66	ABONO DE COTIZACIONES
66	CONVENIO ESPECIAL

LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

L.G.S.S. R.D.LG. 1/94, R.D. 625/85, Real Decreto 1.044/1985

DEFINICIÓN

Art. 203 de la L.G.S.S.

Se entiende por desempleo la situación en que se encuentran quienes pudiendo y queriendo trabajar **pierden su empleo** (desempleo total) bien con carácter definitivo (por extinción del contrato), bien con carácter temporal (por suspensión del contrato), **o ven reducida, temporalmente, su jornada ordinaria de trabajo** (desempleo parcial) en una tercera parte, al menos, con la consiguiente y análoga reducción de su salario.

PERSONAS PROTEGIDAS

Art. 205 de la L.G.S.S.

La protección por desempleo corresponde a:

- L@s trabajador@s por cuenta ajena incluidos en el régimen general de la Seguridad Social (también, regímenes especiales agrario, de trabajador@s del mar o de la minería del carbón).
- El personal contratado en el régimen de derecho administrativo y los funcionari@s de empleo al servicio de las Administraciones públicas que tengan previsto cotizar por desempleo.
- L@s liberad@s de prisión.
- L@s soci@s trabajador@s de cooperativas de trabajo asociado incluid@s en el régimen general (o en alguno de los regímenes que protegen la contingencia de desempleo: agrario, mar, minería del carbón).
- Los estibadores portuarios que cumplan determinados requisitos.

TIPOS DE PROTECCIÓN

Art 206 de la L.G.S.S.

La protección por desempleo comprende las prestaciones siguientes:

- En el nivel **contributivo** (en sustitución de rentas salariales). Prestación por desempleo total o parcial.
- En el nivel **asistencial** (en garantía de protección). Subsidio por desempleo y Subsidio especial por desempleo

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

REQUISITOS

Art. 207 de la L.G.S.S.

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo l@s trabajador@s beneficiari@s deben reunir los requisitos siguientes:

- Estar afiliad@ a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta.
 - Situaciones asimiladas al alta:
 - El traslado o desplazamiento temporal por la empresa fuera del territorio nacional.
 - El retorno de l@s trabajador@s emigrantes.
 - La situación de invalidez provisional.
 - La liberación por cumplimiento de condena o libertad condicional.
 - La de l@s trabajador@s fij@s discontinu@s que no son llamad@s al reiniciarse la actividad.
 - La huelga legal.
 - La excedencia por cuidado de hij@ menor de 3 años o familiar
 - IT sin obligación de cotizar
 - Vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato de trabajo.
- Encontrarse en situación legal de desempleo

Se considera situación legal de desempleo la extinción o suspensión (producida por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (art. 47 del E.T.) o resolución judicial mercantil) de la relación laboral y la reducción de jornada (*) con análoga reducción del salario (producida por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (art. 47 del E.T.) o resolución judicial mercantil y que supongan entre un 10% y un 70% de la jornada).

(*) En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones se hace por horas y el porcentaje consumido es equivalente a la reducción de jornada decidida por el empresario.
- Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- No haber cumplido la edad ordinaria que se exige en cada caso para causar derecho a la pensión de jubilación (salvo que no acredite el período de cotización requerido para ello o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada autorizados por resolución administrativa).
- No estar incluido en ninguna de las causas de incompatibilidad

ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

Art. 208 de la L.G.S.S. y Art. 1 del R.D. 625/85

En caso de EXTINCIÓN de la relación laboral

- **Despido Colectivo:** Se acredita con la comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos del artículo 51 del E.T.
- **Muerte, jubilación o incapacidad del empresari@ individual:** Se acredita con el certificado de empresa.
- **Despido:** se acredita mediante
 - + certificado de empresa
 - + si el trabajador ha recurrido frente al despido o el acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial declarando la procedencia o improcedencia del despido (en el supuesto de improcedencia, acreditar que no se ha optado por la readmisión).
- **Despido por causas objetivas:** Se acredita con el certificado de empresa.
- **Declaración de incapacidad permanente total:** Se acredita con el certificado de empresa, extinguiendo el contrato por este motivo y resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social reconociendo tal incapacidad (con informe del EVI que se señale que no se suspende la relación laboral en base al art. 48.2 del E.T.).
- **Resolución de la relación laboral por el/la empresari@ en el período de prueba (*):** Se acredita con el certificado de empresa.
 (*) si desde la anterior extinción de la relación laboral no hubieran transcurrido 3 meses, ha de adjuntarse la acreditación de la anterior situación legal de desempleo.
- **Finalización del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra:** Se acredita con el certificado de empresa indicando el tipo de contrato y la fecha de finalización.
- **Resolución voluntaria del/a trabajador/a por traslado (Art. 40 E.T.) o por modificación sustancial de condiciones de trabajo (Art. 41 E.T.):** Se acredita con el certificado de empresa o con el auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa de la empresa a reincorporar al trabajador/a a su centro/puesto de trabajo original cuando la sentencia haya declarado el traslado/modificación injustificado.
- **Resolución voluntaria del/la trabajad@r al amparo del Art. 50 del E.T.:** Se acredita con la resolución judicial definitiva, siendo válida el acta de conciliación administrativa.
- **Resolución voluntaria de la trabajadora víctima de la violencia de género:** Se acredita con el certificado de empresa adjuntando la orden de protección a favor de la víctima.

En caso de SUSPENSIÓN de la relación laboral

Por decisión del/a empresari@ debida a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (art. 47 del E.T.) o resolución judicial mercantil: Se acredita con la comunicación escrita del/a empresari@ al trabajador en los términos del artículo 47 del E.T. o acta de conciliación administrativa o judicial, o resolución judicial definitiva.

En el certificado de empresa debe constar la causa y la fecha de efectos de la suspensión y adjuntar la comunicación a la autoridad laboral de número de trabajadores afectados, plazo temporal y nº de días de suspensión.

En caso de REDUCCIÓN de la jornada laboral

Por decisión del/a empresari@ debida a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (art. 47 del E.T.) o resolución judicial mercantil: Se acredita con la comunicación escrita del/a empresari@ al trabajador en los términos del artículo 47 del E.T. o acta de conciliación administrativa o judicial, o resolución judicial definitiva.

En el certificado de empresa debe constar la causa y la fecha de efectos de la reducción y adjuntar la comunicación a la autoridad laboral de número de trabajadores afectados, plazo temporal y nº de horas de reducción.

OTROS supuestos

- Trabajador@s fij@s de carácter discontinuo, incluid@s los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas: Se acredita con el certificado de empresa.
- Trabajador@s retornad@s a España: Certificación del Área Funcional de Empleo y Seguridad Social de la Delegación o Subdelegación del Gobierno correspondiente en la que conste la condición de emigrante retornado, la fecha del retorno, tiempo trabajado y de cotización en el país extranjero, y que no tiene derecho a la prestación en dicho país.
- Liberad@s de prisión (también condicional): Se acredita con una certificación del Director del Establecimiento Penitenciario en la que conste la fecha de ingreso en prisión, la fecha de la liberación así como la causa de la misma y el periodo de cotización en el centro.

En los supuestos en los que la situación legal de desempleo se acredite por comunicación, notificación escrita o certificación del empresario, la fecha y efectos de la situación legal de desempleo debe figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación.

PERÍODO DE COTIZACIÓN

Art. 210 de la L.G.S.S. y Art. 3 del R.D. 625/85

La duración de la prestación por desempleo está en función de los períodos de ocupación cotizados en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo (o al momento en que cesó la obligación de cotizar), o desde el nacimiento de la prestación por desempleo anterior.

El período de 6 años se retrotrae por el tiempo equivalente al que el/la trabajad@r ha permanecido en alguna de las situaciones asimiladas al alta (excepto en el caso de los emigrantes retornad@s y de los penad@s liberad@s cuando acreditan, respectivamente, cotizaciones en el extranjero computables en virtud de convenio legalmente suscrito o por trabajos realizados en prisión que implican cotización a la Seguridad Social).

A efectos de determinar el período de ocupación cotizado se tienen en cuenta todas las cotizaciones que no han sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior (tanto del nivel contributivo como del nivel asistencial), y las cotizaciones efectuadas desde el nacimiento del último derecho incluyéndose las que deben realizarse por salarios dejados de percibir como consecuencia de despido nulo y las vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas antes de la finalización de la relación laboral, (las cotizaciones correspondientes a trabajos a tiempo parcial, se computan en función de los días cotizados sea cual sea la duración de la jornada).

Para determinar el período mínimo de cotización (360 días) se asimilan a cotizaciones efectivamente realizadas las correspondientes al tiempo de cierre patronal o de huelga legales.

No se computan las cotizaciones que, correspondientes al tiempo de abono de prestación, haya podido efectuar la entidad gestora o, en su caso, la empresa.

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

Art. 210 de la L.G.S.S.

La escala para la determinación de la duración de la prestación en función de los períodos de ocupación cotizada es la siguiente:

Periodo de ocupación cotizada en los 6 últimos años	Duración de la prestación
Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1.079 días	300 días
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360 días
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420 días
Desde 1.440 hasta 1.619 días	480 días
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540 días
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600 días
Desde 1.980 hasta 2.159 días	660 días
Desde 2.160 días	720 días

Si el derecho a la prestación se extingue por realizar el titular un trabajo de duración superior a 12 meses, éste puede optar (en el caso de que se le reconozca una nueva prestación) entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas (en el supuesto de optar por la reapertura del derecho inicial por el tiempo que le restaba de la prestación anterior, las cotizaciones que generaron la prestación por la que no haya optado (la nueva) no pueden computarse para el reconocimiento de un derecho posterior).

CUANTÍA

Art. 211 de la L.G.S.S. y Art. 4 del R.D. 625/85

La cuantía de la prestación se determina aplicando a la base reguladora los porcentajes correspondientes:

BASE REGULADORA

La BASE REGULADORA de la prestación por desempleo se calcula dividiendo por 180 la suma de las cotizaciones por la contingencia de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, excluida la retribución de horas extraordinarias por las que se haya cotizado los últimos 180 días precedentes al día en que se haya producido la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

PORCENTAJES

Los PORCENTAJES que se aplican varían por periodos y están establecidos en:

- 70% durante los 180 primeros días.
- 50% a partir del día 181º.

TOPES MÁXIMO Y MÍNIMO.

Los importes así calculados no pueden ser superiores al tope máximo (el IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte, conforme a la siguiente escala: 175% cuando no se tiene ningún hijo a cargo 200% cuando se tiene un hijo y 225% cuando se tienen dos o más hijos a cargo) ni inferiores al tope mínimo (el IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte, conforme a la siguiente escala: 80% cuando no se tiene ningún hijo a cargo y 107% cuando se tiene algún hijo a cargo).

A estos efectos se entiende que se tiene hij@s a cargo cuando éstos son menores de 26 años o mayores incapacitados y carecen de rentas de cualquier naturaleza superiores al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extras y que convivan con el solicitante, (o tenga obligación de pagarle pensión de alimentos o lo sostenga económicamente).

En caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo (cuando haya sido precedido de otros a tiempo parcial), los topes máximo y mínimo, se calculan teniendo en cuenta el IPREM calculado en función del promedio

de las horas trabajadas durante el periodo de los últimos 180 días, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante ese periodo.

NACIMIENTO DEL DERECHO

Art. 209 de la L.G.S.S. y Art. 5 del R.D. 625/85

El derecho a la prestación por desempleo nace el día siguiente al de la situación legal de desempleo, siempre que se solicite en el plazo de 15 días, a contar desde la misma, **(si se presenta pasado este plazo, se percibirá prestación únicamente desde la fecha en la que se presenta la solicitud).**

En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, (o con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos), la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período, siempre que se solicite dentro del plazo de los 15 días siguientes a la finalización del mismo. El citado período debe constar en el Certificado de Empresa a estos efectos.

SUSPENSIÓN DE LA PRESTACIÓN

Art. 212 de la L.G.S.S. y Art. 6 del R.D. 625/85

Supone la interrupción del abono de las prestaciones y de las cotizaciones a la Seguridad Social

La prestación se puede suspender por alguna de estas razones:

- Por traslado al extranjero por trabajo o perfeccionamiento profesional, o acciones de cooperación internacionales (menos de 12 meses).
- Por cumplimiento de condena (salvo que tenga cargas familiares).
- Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a 12 meses, o de un trabajo por cuenta propia de duración inferior a 24 meses (que pueden llegar a 60 meses en caso de cuenta propia de menores de 30 años).
- Maternidad y paternidad (una vez finalizadas se reanuda la prestación por el tiempo que restaba y con la cuantía que venía percibiendo).
- Sanción (pérdida de uno a seis meses de prestación), cuando el/la titular del derecho, sin causa justificada cometa infracciones calificadas como leves,
 - + No comparecer ante el Servicio Público de Empleo a su requerimiento.
 - + No renovar la demanda de empleo en la fecha establecida en el documento de renovación, (hay que tener en cuenta que hay que ir el mismo día).
 - + No cumplir las exigencias del compromiso de actividad.
 - + No devolver al Servicio Público de Empleo el justificante de haber comparecido a ofertas de empleo facilitadas por él.

A estos efectos hay que asimilar el Servicio Público de Empleo a las agencias de colocación sin fines lucrativos.
- o infracciones graves,
 - + Rechazar una oferta de empleo adecuada.

- + Negarse a participar en trabajos de colaboración social, acciones de formación...

REANUDACIÓN DE LA PRESTACIÓN

En todos los casos de extinción (excepto en los de sanción) el trabajador debe solicitar la reanudación del derecho al finalizar la causa que originó la suspensión.

La reanudación supone el derecho a percibir la prestación por desempleo por el tiempo que restaba y con la cuantía que venía percibiendo.

EXTINCIÓN

Art. 213 L.G.S.S. y Art 6 R.D. 625/85

La prestación por desempleo se extingue por las siguientes causas:

- Agotamiento del plazo de duración de la prestación.
- Traslado de residencia al extranjero del/a trabajad@r (excepto en los casos de suspensión).
- Cumplimiento de la edad de Jubilación (con las excepciones del art. 207 de la L.G.S.S.)
- Comenzar a percibir pensión de Jubilación.
- Comenzar a percibir pensión de Invalidez, (en este caso se puede optar entre una y otra).
- Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a 12 meses, o de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a 24 meses.
- Renuncia voluntaria.
- Sanción por la comisión de la cuarta falta de las calificadas como leves (si la anterior se ha producido en los últimos 12 meses).
- Sanción por la comisión de la tercera falta de las calificadas como graves (como rechazar una oferta de empleo adecuada, o negarse a participar en trabajos de colaboración social, acciones de formación...(o por la comisión de alguna de estas faltas graves). No presentar justificantes requeridos que afecten a la continuidad de la prestación o No comunicar, sin causa justificada, la baja en la prestación cuando se produzcan situaciones determinantes de suspensión o extinción del derecho.
- Sanción por la comisión una falta de las calificadas como muy graves (Compatibilizar prestaciones con trabajo (salvo a tiempo parcial), Obtener fraudulentamente prestaciones, Convivencia con el empresario para obtener prestaciones o La desviación de las prestaciones capitalizadas.

TRAMITACIÓN DE LA PRESTACIÓN

- 1) Inscripción como demandante de empleo en el plazo de 15 días

- 2) Suscribir el compromiso de actividad
- 3) Solicitud (en modelo oficial) de las prestaciones, aportando la siguiente documentación:
 - + D.N.I.
 - + Certificado o certificados de la empresa con las cotizaciones de los 180 días anteriores a la situación de desempleo.
 - + El documento justificativo de que se está en situación de desempleo (Sentencia, Acta de Conciliación o documento de extinción del contrato, etc. (si no fuera suficiente con el Certificado de empresa).
 - + Copia de los documentos oficiales de cotización a la Seguridad Social (sólo si la empresa no esta integrada en el sistema RED).

Hay que tener en cuenta que el hecho de que el empresario no facilite la documentación necesaria para solicitar la prestación de desempleo, NO interrumpe el plazo, por eso, antes de que se agote dicho plazo, DEBE PRESENTARSE DENUNCIA ante la INSPECCION DE TRABAJO.

RECONOCIMIENTO NUEVO DERECHO

Art. 14 del R.D. 625/85

Cuando se haya extinguido el derecho a la prestación o subsidio por desempleo, el/la trabajad@r puede obtener de nuevo el reconocimiento del derecho si vuelve a encontrarse en situación legal de desempleo y reúne los requisitos exigidos al respecto.

COMPATIBILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

Art. 221 de la L.G.S.S.

La prestación y el subsidio por desempleo son COMPATIBLES con la indemnización que proceda por extinción del contrato de trabajo, con las becas y ayudas que se obtengan por la asistencia a acciones de formación ocupacional y con la pensión de jubilación parcial.

Las prestaciones o subsidios por desempleo son INCOMPATIBLES con el trabajo por cuenta propia, aunque ello no suponga la inclusión obligatoria en un régimen de la Seguridad Social, y con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando el trabajo que se realice sea a tiempo parcial, en cuyo caso se deduce del importe de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.

Cuando un/a trabajad@r esté percibiendo prestación o subsidio por desempleo como consecuencia de la pérdida de un trabajo a tiempo completo o parcial y obtenga una colocación a tiempo parcial, se le deduce del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

Cuando el/la trabajad@r realice dos trabajos a tiempo parcial y pierda uno de ellos, tiene derecho a percibir la prestación o subsidio por desempleo que le corresponda, sin deducción alguna. La obtención de un nuevo trabajo a tiempo parcial es incompatible con la prestación o subsidio que se le ha reconocido.

En el caso de compatibilidad de la prestación o subsidio por desempleo y trabajo a tiempo parcial, la reducción de la cuantía de dicha prestación o subsidio no altera su duración computada en días naturales.

DESEMPLEO E INVALIDEZ

Art. 16 del R.D. 625/85

Cuando el/la trabajad@r esté percibiendo la prestación o subsidio por desempleo y pase a ser pensionista de invalidez, puede optar entre seguir percibiendo aquéllas hasta su agotamiento o la pensión que le corresponda por invalidez.

Cuando el/la trabajad@r pierda su trabajo como consecuencia de haber sido declarado inválid@ permanente total, puede optar, (si reúne los requisitos para causar prestación por desempleo), entre percibir la prestación por desempleo que le corresponda hasta su agotamiento o la pensión de invalidez.

Se entiende que el/la trabajad@r ha optado por la pensión de invalidez cuando la ha sustituido por una indemnización a tanto alzado.

Cuando un/a inválid@ permanente total pierda o se le suspenda un trabajo compatible con su situación de pensionista por invalidez, tiene derecho a percibir la prestación o subsidio por desempleo que le corresponda además de la pensión de invalidez, (Si reúne los requisitos por las cotizaciones posteriores a la declaración de Incapacidad Permanente).

DESEMPLEO, MATERNIDAD/PATERNIDAD E INCAPACIDAD TEMPORAL

Art. 222 de la L.G.S.S. y Art. 17 del R.D. 625/85

1. Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes previa a la situación de desempleo:

El trabajad@r pasa a percibir la IT en cuantía igual a la prestación de desempleo (70% de la base reguladora de desempleo los 180 primeros días, y el 50% después, y con los topes propios de esta prestación), y consume período de desempleo desde la fecha de extinción del contrato de trabajo.

El Servicio Público de Empleo debe cotizar a la Seguridad Social por el período descontado como consumido, incluyendo la cuota patronal y obrera completa.

2. Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales previa a la situación de desempleo:

El trabajad@r sigue percibiendo la IT en la misma cuantía en que la venía percibiendo, en este caso no consume período de desempleo desde la fecha de extinción del contrato de trabajo.

3. Incapacidad temporal durante la situación de desempleo

El trabajad@r percibe la prestación de IT en cuantía igual a la prestación por desempleo; pero a continuación se distinguen dos supuestos:

- + si la situación de IT constituye recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de la relación laboral, agotado el período de desempleo se

seguirá percibiendo la prestación de IT en la misma cuantía en la que se viniera percibiendo;

- + si la IT no constituye recaída de un proceso iniciado antes de la extinción del contrato, agotado el período de desempleo se seguirá percibiendo la prestación de IT pero en cuantía igual al 80% del IPREM, excluida la parte proporcional de pagas.

4. Maternidad y paternidad previa a la situación de desempleo:

Cuando el trabajad@r se encuentre en situación de maternidad/paternidad, y durante la misma se extinga su contrato, se sigue percibiendo la prestación de maternidad hasta extinguirse dicha situación, pasando entonces a la situación de desempleo, no descontándose del tiempo de desempleo el tiempo permanecido en situación de maternidad.

5. Maternidad y paternidad durante la situación de desempleo:

En este caso, se suspende la prestación por desempleo, se percibe la prestación correspondiente por maternidad/paternidad, y se reanuda la de desempleo una vez finalizada esta (por el tiempo que restaba y con la cuantía que venía percibiendo).

RETENCIONES

Art. 46 del R.D. 1.841/91

Las prestaciones de desempleo están sometidas a retención a cuenta del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, conforme a las tablas de retenciones vigentes en cada momento en la CAPV y en Navarra.

Si en el mismo año que se suspende la prestación se reanuda el derecho a la misma, el porcentaje aplicable tras la reanudación es el mismo que el que se aplicaba al tiempo de producirse la suspensión.

Cuando en el mismo año natural se pasa a percibir el subsidio tras haber percibido la prestación, el porcentaje aplicable a aquél es el mismo que se aplicaba a ésta.

PAGO ÚNICO

R.D. 1.044/85

Quienes sean titulares del derecho a la prestación por desempleo del nivel contributivo (no del subsidio por desempleo) por haber cesado con carácter definitivo en su actividad laboral, pueden percibir de una sola vez, el valor actual del importe de la que pueda corresponderles en función de las cotizaciones efectuadas, cuando acrediten ante el Servicio Público de Empleo Estatal que van a realizar una actividad profesional como socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado o sociedad que tenga el carácter laboral o para constituirse como trabajadores autónomos.

REQUISITOS

- Ser beneficiari@ de una prestación contributiva de desempleo y tener pendientes de percibir al menos 3 mensualidades.
- No haber hecho uso del mismo derecho en los 4 años inmediatamente anteriores.
- Acreditar la incorporación como soci@ trabajad@r o de trabajo a una Cooperativa de trabajo asociado o Sociedad Laboral, de forma estable, o el inicio de una actividad como trabajad@r autónom@.
- No iniciar la actividad antes de la solicitud de capitalización de prestaciones.

SOLICITUD

La solicitud de pago de la prestación por desempleo de una sola vez se efectúa en la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, bien al tiempo de solicitar el reconocimiento de la propia prestación, bien, cuando ésta ya esté reconocida, en cualquier momento posterior.

EFFECTOS

La prestación por desempleo se considera extinguida por agotamiento del plazo de duración, cuando el/la trabajad@r percibe el importe total de la misma, por su valor actual.

No puede reconocerse un nuevo derecho a la prestación por desempleo hasta tanto no haya transcurrido el período de tiempo durante el cual se habría extendido la prestación de no haberse percibido en su modalidad de pago único.

SUBSIDIO POR DESEMPLEO

BENEFICIARI@S

ARTS. 215 L.S.S. Y 7 R.D. 625/85

Pueden ser beneficiari@s del subsidio por desempleo l@s parad@s que reúnan las condiciones siguientes:

- Figurar inscrit@s como demandantes de empleo durante el plazo de 1 mes.
Cuando el/la beneficiari@ tenga derecho al subsidio por no haber cotizado el período necesario para acceder a la prestación, pero si el exigido para aquél, no es preciso que observe este período de espera de un mes, dado que puede solicitarlo desde que se encuentre en la situación legal de desempleo
- No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales.

- Carecer de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 de la cuantía del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Las rentas que no proceden del trabajo y se perciben con periodicidad superior al mes se computan prorrateándolas mensualmente.

Se consideran rentas o ingresos computables:

- + Cualquier bien, derecho o rendimiento, salvo las asignaciones de la S.S. por hijos a cargo.
- + Plusvalías y ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan producirse del montante económico del patrimonio (con la excepción de la vivienda habitual y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas) aplicando a su valor el 50% del tipo de interés legal del dinero.
- + El exceso sobre el importe correspondiente a la indemnización legal que proceda por la extinción del contrato de trabajo.

- Encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

A) Trabajador@s que hayan agotado la prestación por desempleo y tienen responsabilidades familiares. Tener a cargo al cónyuge, hij@s menores de 26 años o mayores incapacitad@s o menores acogid@s, cuando la renta de la unidad familiar así compuesta entre el número de miembros no supera el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, pagas excluidas).

Las responsabilidades familiares deben concurrir al tiempo de producirse el hecho causante, salvo el supuesto de hij@s que nazcan dentro de los 300 días siguientes, y no se requiere convivencia cuando existe obligación de alimento en virtud de convenio o resolución judicial.

DURACIÓN

- + 6 meses, prorrogables hasta 18 meses
- + 6 meses prorrogables hasta 24 si son mayores de 45 años y han agotado 120 días de prestación
- + 6 meses prorrogables hasta 30 si son mayores de 45 años y han agotado 180 días de prestación
- + 6 meses prorrogables hasta 24 si son menores de 45 años y han agotado 180 días de prestación

CUANTÍA

El 80% del IPREM mensual vigente en cada momento.

TRAMITACIÓN

En el plazo de 15 días desde la finalización de la prestación contributiva.

- B) Trabajador@s que hayan agotado la prestación por desempleo aunque no tengan responsabilidades familiares, si es:** trabajad@r mayor de 45 años en la fecha del agotamiento de la prestación, cuando ésta haya tenido una duración de, al menos, 12 meses.

DURACIÓN

6 meses

CUANTÍA

El 80% del IPREM mensual vigente en cada momento.

TRAMITACIÓN

En el plazo de 15 días desde la finalización de la prestación contributiva.

- C) Ser trabajad@r español emigrante que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista Convenio sobre protección por desempleo, acrediten haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años en dichos países desde su última salida de España, y no tenga derecho a la prestación por desempleo** (debe inscribirse como demandante de empleo en 30 días desde el retorno).

DURACIÓN

6 meses, prorrogables hasta 18 meses

CUANTÍA

El 80% del IPREM mensual vigente en cada momento.

TRAMITACIÓN

En el plazo de 15 días desde la inscripción como demandante de empleo.

- D) Estar en situación legal de desempleo, no tener derecho a la prestación por no haber cubierto el período mínimo de cotización (360 días)** siempre que se haya cotizado, al menos, 6 meses o 3 meses si se tienen responsabilidades familiares.

DURACIÓN

Con responsabilidades familiares:

3, 4, o 5 meses si se han cotizado 3, 4, o 5 meses.

21 meses si se han cotizado 6 o más meses.

Sin responsabilidades familiares:

6 meses si se han cotizado 6 o más meses.

CUANTÍA

El 80% del IPREM mensual vigente en cada momento.

TRAMITACIÓN

En el plazo de 15 días desde la situación legal de desempleo

EFFECTOS

Cuando se reconozca este subsidio, las cotizaciones utilizadas para su concesión, no pueden servir luego para el reconocimiento de una nueva prestación contributiva ni asistencial.

- E) Haber sido liberad@ de prisión y no tener derecho a la prestación por desempleo, si la privación de libertad ha durado más de 6 meses** (debe inscribirse como demandante de empleo en el plazo de 30 días desde su liberación).

DURACIÓN

6 meses, prorrogables hasta 18 meses

CUANTÍA

El 80% del IPREM mensual vigente en cada momento.

TRAMITACIÓN

En el plazo de 15 días desde la liberación.

- F) Haber sido declarad@ plenamente capaz o inválid@ parcial como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, invalidez permanente absoluta o total** (debe inscribirse como demandante de empleo en el plazo de 30 días desde la Resolución).

DURACIÓN

6 meses, prorrogables hasta 18 meses

CUANTÍA

El 80% del IPREM mensual vigente en cada momento.

TRAMITACIÓN

En el plazo de 15 días desde la declaración de capacidad o incapacidad permanente parcial.

- G) Trabajador@s desempleados mayores de 45 años que carecen de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 de la cuantía del salario mínimo interprofesional y hayan agotado una prestación contributiva de 720 días.**

Este subsidio es de carácter especial y se concede de manera previa a los indicados en los apartados A) y B)

DURACIÓN

6 meses

CUANTÍA

El 80% del IPREM, cuando tenga uno o ningún familiar a su cargo.

El 107% del IPREM, cuando tenga dos familiares a su cargo.

El 133% del IPREM, cuando tenga tres o más familiares a cargo.

TRAMITACIÓN

En el plazo de 15 días, desde el agotamiento de la prestación contributiva.

- H) Trabajad@r mayor de 55 años, que haya cotizado por desempleo 6 años y al que tan solo le falta el requisito de la edad para poder jubilarse (al igual que en el resto de subsidios, para el cálculo de la renta, se debe tener en cuenta la totalidad de ingresos de la unidad familiar).**

DURACIÓN

Este subsidio se extiende hasta que el trabajador/a alcance la edad que le permita acceder a la pensión contributiva de jubilación en cualquiera de sus modalidades.

CUANTÍA

El 80%del IPREM mensual vigente en cada momento.

TRAMITACIÓN

En el plazo de 15 días desde la finalización del período de espera, o desde que se cumplen 55 años.

SUSPENSIÓN DEL DERECHO

ART. 219 L.G.S.S.

Se suspende el derecho en los mismos supuestos que la prestación por desempleo.

EXTINCIÓN DEL DERECHO

ART. 219 L.G.S.S.

Se extingue el derecho en los mismos supuestos que la prestación por desempleo.

ABONO DE COTIZACIONES

Cuando el/la beneficiari@ es un trabajad@r mayor de 55 años que ha cotizado por desempleo 6 o más años y a quien tan sólo le falta el requisito de la edad para acceder a la jubilación, el Servicio Público de Empleo cotiza por dicha contingencia.

CONVENIO ESPECIAL

Los trabajador@s que extingan el derecho a la prestación contributiva por desempleo, o pasen a percibir el subsidio, así como quienes cesen en la percepción del mismo, pueden suscribir convenio especial para mantener los derechos en curso. Siempre que cumpla el periodo de cotización necesario para poder suscribirlo será de 1.080 días dentro de los 7 últimos años.

Es necesario formular la solicitud ante la T.G.S.S. Puede formularse en cualquier momento, si bien hay que efectuarla dentro de los 90 días siguientes a aquel en que se haya producido la situación determinante de la cotización inferior, para que el convenio surta efectos desde tal fecha. Si la solicitud se presenta fuera del plazo señalado, el convenio surte efectos desde el día de solicitud.

4

MODALIDADES CONTRACTUALES

68	CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA
68	CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO
69	CONTRATO DE EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN
70	CONTRATO DE INTERINIDAD
72	CONTRATOS FORMATIVOS
72	CONTRATO EN PRÁCTICAS
73	CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE
74	FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN
76	LIMITACIÓN A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL SUCESIVA
76	CONTRATO A TIEMPO PARCIAL
76	OBJETO
76	FORMA
77	DINAMICA DEL CONTRATO
77	TRABAJADOR@S FIJ@S DISCONTINU@S
78	CONTRATO DE RELEVO
78	OBJETO
78	REQUISITOS
78	FORMA
78	DINAMICA DEL CONTRATO
79	NORMAS COMUNES a los contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos y de relevo
79	COTIZACIÓN
79	COMPUTO
80	BASE DE COTIZACIÓN MENSUAL
80	BASES REGULADORAS DE PRESTACIONES
82	CONVENIO ESPECIAL
82	CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES
82	OBJETO
82	REQUISITOS DE LAS EMPRESAS
82	FORMA
82	DINAMICA DEL CONTRATO
82	ESPECIALIDADES DE ESTE CONTRATO

MODALIDADES CONTRACTUALES

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

El artículo 15 ET establece que los contratos podrán ser de carácter indefinido (fijos) o de duración determinada (temporales).

Para que se pueda celebrar legalmente un contrato temporal tiene que haber siempre una causa o motivo que justifique su temporalidad.

Precisamente en base a la causa que justifique la celebración de un contrato temporal este tipo de contrato puede ser:

- Contrato de obra o servicio determinado.
- Contrato por circunstancias de la producción (acumulación de tareas).
- Contrato de interinidad.

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Ley 12/2001, RD 2720/1998 y Arts 8.2 y 15 del R.D.LG. 1/q1995

OBJETO

Se celebra para realizar trabajos que tengan autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

El convenio del sector o de la empresa puede establecer cuales son los trabajos que pueden cubrirse con este tipo de contratos.

Esto en la práctica se traduce en que para que el contrato sea legal debe especificar claramente cual es la obra para la que se contrata, y debe ser un trabajo cuyo principio y final sea perfectamente distinguible de lo que es trabajo normal, habitual y cotidiano de la empresa.

El objeto del contrato nos tiene que permitir, sin ningún género de dudas, saber cuándo ha terminado el trabajo para el que se ha sido contratado.

FORMA

Este tipo de contratos y sus prórrogas debe celebrarse siempre por escrito.

DINAMICA DEL CONTRATO

- **Duración:** Por su propia naturaleza, este tipo de contratos no tiene una duración legal establecida (ni mínima ni máxima), el contrato permanecerá vigente mientras no se termine el trabajo que constituye su objeto.

Ello, asimismo determina que la extinción o finalización del contrato no podrá producirse hasta que se terminen dichos trabajos.

No obstante se establece una duración no superior a 3 años ampliables por Convenio Colectivo a otros 12 meses más (en Construcción no opera este límite).

- **Jornada:** Este tipo de contrato puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- **Retribución:** En igualdad de condiciones que los trabajadores indefinidos.
- **Extinción:** La finalización del contrato se produce por la finalización de la obra objeto del contrato. Si es de duración superior a 12 meses, se exige un periodo de preaviso de 15 días.

A la finalización del contrato, se tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a:

- 8 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2011
- 9 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2012
- 10 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2013
- 11 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2014
- 12 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2015
- **Prestaciones de Seguridad Social:** en igualdad de condiciones que los trabajadores indefinidos.

CONTRATO DE EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN

Ley 12/2001, RD 2720/1998 y Arts 8.2 y 15 del R.D.LG. 1/1995

OBJETO

Se realiza cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Esto significa que se puede acudir a este tipo de contratación para hacer frente a un aumento en el volumen de trabajo habitual de la empresa, excepcional y temporal, y que no pueda ser atendido con la plantilla normal de la empresa. Por ello como regla general, la celebración de este tipo de contrato debe suponer un aumento en la plantilla de la empresa.

FORMA

Este tipo de contratos y sus prórrogas solo debe celebrarse por escrito cuando su duración sea superior a 4 semanas o se celebre a tiempo parcial, y en el debe constar la causa y la circunstancia que justifica la celebración del mismo.

DINAMICA DEL CONTRATO

- **Duración:** La duración máxima de este contrato no puede exceder de los 6 meses en un periodo de referencia de 12, contado desde que se produjeran las causas que lo justifiquen. Por Convenio se puede ampliar ese plazo máximo hasta los 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses. (pero existe el límite de que la prestación de servicios no supere los $\frac{3}{4}$ del tiempo de referencia).

Cuando el contrato se celebra por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, puede prorrogarse por acuerdo expreso entre las partes, una sola vez sin que la duración total (contrato + prórroga) supere dicha duración máxima.

Por Convenio se pueden también limitar las actividades a las que se pueden hacer frente con este tipo de contrato, y las proporciones entre personal fijo y temporal por acumulación de tareas que pueda haber en cada empresa.

- **Jornada:** Este tipo de contrato puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- **Retribución:** En igualdad de condiciones que los trabajadores indefinidos.
- **Extinción:** La finalización del contrato se produce por la finalización del aumento de trabajo objeto del contrato, o por alcanzar la duración máxima del contrato. A la finalización del contrato, se tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a
 - 8 días de salario por año de servicio - contratos celebrados en 2011
 - 9 días de salario por año de servicio - contratos celebrados en 2012
 - 10 días de salario por año de servicio - contratos celebrados en 2013
 - 11 días de salario por año de servicio - contratos celebrados en 2014
 - 12 días de salario por año de servicio - contratos celebrados en 2015
- **Prestaciones de Seguridad Social:** En igualdad de condiciones que los trabajadores indefinidos.

CONTRATO DE INTERINIDAD

Ley 12/2001, RD 2720/1998 y Arts 8.2 y 15 del R.D.LG. 1/1995

OBJETO

El objeto de este contrato es la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Se trata, por tanto, de cubrir las vacantes temporalmente dejadas por trabajadores que, no estando trabajando en la empresa en ese momento, van a volver o al menos tendrían derecho a hacerlo (p.e. sustituciones por vacaciones, incapacidades temporales, excedencias, permisos por maternidad, liberados sindicales, etc.) También

puede celebrarse para cubrir vacantes temporalmente (p.e. supuesto muy habitual en la Administración que contrata interinamente hasta que las vacantes se cubran por oposición.)

FORMA

La forma del contrato debe ser por escrito, y debe constar claramente:

- nombre del trabajador sustituido
- causa de la interinidad (vacaciones, excedencia,...)
- si el puesto de trabajo a cubrir es el del sustituido o de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel.

Y en el caso de cobertura definitiva de vacantes, además

- puesto cuya cobertura definitiva se producirá
- la circunstancia que determina su duración
- la duración
- trabajo a desarrollar

DINAMICA DEL CONTRATO

- **Duración:** El tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva de su puesto de trabajo, o el tiempo que dure el proceso de selección o promoción sin que sea superior a 3 meses (no puede celebrarse otro contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima). En la Administración se admiten plazos superiores.
- **Jornada:** Este contrato deberá celebrarse a tiempo completo salvo,
 - que el sustituido preste servicios a tiempo parcial, o el puesto a cubrir definitivamente lo sea a tiempo parcial.
 - que el contrato se celebre para completar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37.4 y 37.5 del Estatuto de los Trabajadores o los que disfruten a tiempo parcial los permisos de maternidad, adopción o acogimiento.
- **Retribución:** En igualdad de condiciones que los trabajadores indefinidos.
- **Extinción:** La extinción del contrato se produce:
 - Por la reincorporación del trabajador sustituido
 - Por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
 - Por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo
 - Por el transcurso del plazo de 3 meses en los procesos de selección o promoción (o del plazo que resulte de aplicación en la Administración).

A la finalización del contrato, NO se tiene derecho a percibir indemnización alguna.

CONTRATOS FORMATIVOS

Son los denominados contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

RD 488/1998 y art.11 del R.D.LG. 1/95. según redacción de la Ley 63/97

OBJETO

Son los celebrados con titulad@s universitari@s, o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, (a estos efectos no se aceptan los títulos obtenidos como resultado de los contratos de formación y aprendizaje), siempre que no hayan transcurrido más de 5 años (7 años en caso de trabajadores con discapacidad) desde la terminación de los estudios (hasta que el desempleo baje del 15% se permite contratar pasados los 5 años, si se trata de trabajadores menores de 30 años), y que no hayan estado contratados con este tipo de contrato 2 años, en la misma empresa con el mismo título o en la misma empresa y mismo puesto aunque sea con título distinto. (El Grado, Master y Doctorado se consideran títulos distintos).

REQUISITOS

El puesto de trabajo al cual se destine al contratado en prácticas le debe permitir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios exigido.

Por Convenio se pueden establecer las categorías y puestos para los cuales se puede contratar de esta forma.

FORMA

Se deben celebrar por escrito, en modelo oficial y haciendo constar expresamente la titulación del/a trabajad@r, el puesto al que se le destina y la duración del contrato.

DINAMICA DEL CONTRATO

- **Duración:** No puede ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Si se concierda por tiempo inferior a la duración máxima, se pueden realizar hasta 2 prórrogas con una duración mínima de 6 meses. (Los periodos de IT, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, interrumpen el cómputo de la duración del contrato).
- **Jornada:** Se puede concertar a tiempo completo o a tiempo parcial
- **Retribución:** La retribución es la fijada en Convenio sin que pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primer y el 2º año respectivamente a la fijada para el puesto de trabajo o para la categoría profesional a la que pertenezca, sin que

sea nunca inferior al S.M.I. (en caso se jornada parcial, se aplica el mismo porcentaje al S.M.I.).

- **Periodo de prueba:** No puede superar el plazo de 1 mes para los titulados de grado medio y los poseedores del certificado de profesionalidad nivel 1 y 2, y 2 meses para los de grado superior y los poseedores del certificado de profesionalidad nivel 3. (Si finalizado el contrato de prácticas se continúa en la empresa, no se puede volver a establecer periodo de prueba).
- **Extinción:** La extinción del contrato se produce por la expiración del tiempo convenido, previa denuncia de la empresa (si ha superado los 12 meses de duración, debe preavisarse con 15 días de antelación).

A la finalización del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupado y las principales tareas realizadas. No corresponde percibir indemnización alguna.

Siempre que se siga en la empresa, el periodo de prácticas debe computarse como antigüedad, y no se puede pactar nuevo periodo de prueba.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

RD 488/1998, Art.11 del E.T. según redacción de la Ley 63/97, O.M. 14/VII/1998 Resolución 26/X/1998

OBJETO

Se celebran para la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

REQUISITOS

Trabajadores entre 16 y 25 años (o que tengan alguna discapacidad o se encuentren en riesgo de exclusión social), que no tengan la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo (hasta que el desempleo baje del 15% se permite contratar trabajadores menores de 30 años).

FORMA

Se deben celebrar por escrito, en modelo oficial y adjuntando el acuerdo para la actividad formativa e indicando la duración del contrato.

DINAMICA DEL CONTRATO

- **Duración:** No puede ser inferior a 1 año ni superior a 3 años. Si se concierta por tiempo inferior a la duración máxima, se pueden realizar hasta 2 prórrogas con una duración mínima de 6 meses (los periodos de IT, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, interrumpen el cómputo de la duración del contrato).
- **Jornada:** Sólo se puede concertar a tiempo completo.
El tiempo de trabajo efectivo no puede superar el 75% durante el primer año o el 85% el segundo y tercer año de contrato, (los desplazamientos al centro de formación se consideran tiempo de trabajo efectivo) y no se pueden prestar servicios en horario nocturno, ni en régimen de turnos, ni realizar horas extraordinarias.
- **Periodo de prueba:** Lo que establezca la normativa general (Si finalizado el contrato de prácticas se continúa en la empresa, no se puede volver a establecer periodo de prueba).
- **Retribución:** La retribución es la fijada en Convenio en proporción al tiempo de trabajo efectivo sin que sea nunca inferior al S.M.I. en proporción a ese porcentaje.
- **Extinción:** La extinción del contrato se produce por la expiración del tiempo convenido, previa denuncia de la empresa con 15 días de antelación.
A la finalización del contrato, la formación recibida debe ser objeto de acreditación bien por la Administración o bien por la empresa cuando haya sido esta la responsable de impartir la formación. No corresponde percibir indemnización alguna

FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN

Hemos visto cuál es el régimen legal de los contratos temporales. Sin embargo con frecuencia se utilizan esos tipos de contratos de forma desviada, incorrecta e ilegal.

Cuando esto ocurre se dice que los contratos se han celebrado en FRAUDE DE LEY y ello trae como consecuencia, por aplicación del artículo 15.3 ET, que la relación laboral en cuestión se entienda indefinida, el/la trabajad@r pase a ser FIJ@ y su relación laboral común u ordinaria (en el caso de los contratos formativos).

El hecho de que se encadenen entre sí sucesivamente diferentes tipos de contratos temporales no supone que se incurra en fraude, siempre y cuando estos estén bien hechos, y siempre que no superen los límites establecidos por el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

No resulta fácil establecer unos criterios generales que permitan establecer en todo momento cuándo se está incurriendo en fraude. En cualquier caso podemos utilizar los siguientes:

A) En lo referido a los **contratos temporales** se pueden entender fraudulentos, por ejemplo, en los siguientes supuestos:

- Cuando no se hayan formalizado por escrito y ello sea requisito indispensable.
- Cuando superen la duración máxima establecida legalmente.
- Cuando finalizada la obra o servicio determinado, o la causa de la interinidad (sustitución) para la que se contrató se continúe prestando servicios.
- Cuando se haya sido contratado para una obra determinada y se hayan prestado servicios en otra u otras diferentes, sin mediar modificación del contrato.

Además, en general, se entienden fraudulentos los contratos temporales cuando se utilizan para cubrir necesidades permanentes de la empresa (es muy difícil determinar cuándo ocurre esto).

También son fraudulentos cuando la causa de la temporalidad que permite acudir a la contratación temporal es falsa; es decir, cuando no exista la acumulación de tareas alegada, cuando la obra o servicio para el que se contrata no exista o sea imposible distinguir su principio y fin dentro del trabajo normal de la empresa, o cuando el motivo alegado para el contrato de interinidad no exista.

En todos estos casos se puede entender que la contratación temporal es fraudulenta. Sin embargo hemos de tener en cuenta que a la hora de reclamar frente a una situación de estas es el Juez el que tiene que apreciar la existencia de fraude de ley.

B) En los **contratos formativos** el supuesto más habitual es aquel en el que la empresa no destina al trabajador a un puesto adecuado a su capacitación profesional, y por lo tanto no puede poner en práctica su titulación, o cuando no se dedica el tiempo legalmente establecido a la formación teórica del trabajador contratado para la formación. Es decir, en definitiva, cuando el carácter formativo de estos contratos no es respetado.

En estos casos se entiende que la relación laboral es común u ordinaria. Esto también ocurre cuando finalizada la vigencia máxima de estos contratos se continúan prestando servicios, debiendo computarse entonces el tiempo ya trabajado como de antigüedad a todos los efectos.

ACTUACIONES ANTE EL FRAUDE EN LA CONTRATACION

El trabajador cuyo contrato individual se ha celebrado en fraude de ley, adquiere la condición de trabajador indefinido, por lo que puede en cualquier momento durante la duración del contrato solicitar en el Juzgado la fijeza, mediante la interposición de una demanda de reconocimiento de derecho.

La otra posibilidad es impugnar la finalización de contrato, ya que un contrato que ha devenido indefinido no puede finalizar, en este caso hay que interponer una demanda de despido, en el plazo de 20 días hábiles.

LIMITACIÓN A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL SUCESIVA

El artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto-Ley 5/2006, y efectos a partir del 15/06/2006, incorporó una limitación a la contratación temporal sucesiva, estableciendo que adquirirán la condición de fijos *"los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada"*.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo o interinidad.

A estos efectos, el Real Decreto Ley 10/2011, estableció que no se computa el tiempo transcurrido entre el 31/08/2011 y el 31/12/2012, haya prestado servicios o no el trabajador.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Ley 12/2001, Ley 30/2005 y Art.12 del R.D.LG. 1/95 según redacción del R.D.L.15/98

OBJETO

Es aquel en virtud del cual el trabajad@r se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes, o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajad@r a tiempo completo comparable (considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo).

Se entiende por trabajad@r a tiempo completo comparable a un trabajad@r a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar.

L@s trabajador@es contratad@s en esta modalidad tienen los mismos derechos que l@s trabajador@s a tiempo completo, salvo las peculiaridades que en función del tiempo trabajado estén establecidas por ley o puedan determinarse por la negociación colectiva. En esta línea, debe aplicarse el principio de proporcionalidad, en virtud del cual los derechos serán proporcionales al tiempo trabajado.

FORMA

Deben formalizarse por escrito en modelo oficial en el que deben constar entre otros:

- si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada.
- si se celebra por duración determinada, la causa que justifica tal duración.
- número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año durante las que se van a prestar servicios.

DINAMICA DEL CONTRATO

- **Duración:** Se puede concertar por tiempo indefinido o por duración determinada.

Se entiende celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

- **Jornada:** Se pacta libremente por las partes, debiendo simplemente ser inferior a la jornada de trabajo de un trabajad@r a tiempo completo comparable, sin limitación en cuanto a porcentaje.

La jornada diaria, se puede prestar de forma continua o partida (pero en este caso sólo se permite una interrupción).

- **Horas complementarias:** Son aquellas cuya realización se haya acordado como adición a la horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

La realización de horas complementarias se debe hacer de acuerdo a lo establecido en el artículo 12.5 del E.T. Es decir, solo pueden exigirse cuando así se haya pactado en el contrato (sólo cabe en contratos indefinidos) o con posterioridad al mismo, siempre en modelo oficial, no pueden superar el 15% de las horas objeto de contrato (por convenio pueden llegar hasta el 60%). Se puede renunciar al pacto de horas complementarias, transcurrido un año de su firma y cuando se den determinadas circunstancias (responsabilidades familiares o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial).

Fuera de estos acuerdos, la prestación de horas complementarias es voluntaria.

Se retribuyen como horas ordinarias

- **Retribución:** La retribución es en proporción al tiempo trabajado, respecto a la jornada habitual en la actividad de que se trate.

TRABAJADOR@S FIJ@S DISCONTINU@S

Son aquellos trabajador@s contratados para realizar trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, es decir, que no se repite en fechas ciertas. Est@s trabajador@s se colocan en expectativa o preferencia para ser llamados.

Deben ser llamad@s en el orden y la forma que se determinen en los correspondientes convenios colectivos.

El/la trabajad@r en caso de incumplimiento de la llamada al trabajo puede reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social.

Se mantiene la obligación de cotizar durante todo el período que el trabajador esté en alta en el régimen general o preste sus servicios, aunque éstos revistan carácter discontinuo.

Los períodos de inactividad entre trabajos de temporada se consideran situaciones asimiladas al alta.

CONTRATO DE RELEVO

OBJETO

Es el que se concierta con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajad@r que se jubila parcialmente.

REQUISITOS

- debe ser un trabajad@r inscrit@ como desemplead@
- debe ser un trabajad@r contratad@ en la empresa con un contrato de duración determinada.

FORMA

Este tipo de contrato se formaliza siempre por escrito en modelo oficial y debe constar el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del sustituido.

DINAMICA DEL CONTRATO

- **Duración:** La duración del contrato puede ser indefinida o igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
- **Jornada:** Este contrato puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En este caso el porcentaje de jornada tiene que ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.
- **Puesto de trabajo:** El puesto de trabajo del trabajad@r relevista, sea o no el mismo que el sustituid@, se exige que la base de cotización del/a relevista, alcance el 65% del promedio de las bases de cotización del/a relevad@ durante los 6 meses anteriores.
- **Extinción:** Se produce por la expiración del tiempo convenido.

Siempre que se produzca el cese de un trabajador con contrato de relevo durante la vigencia del mismo, el empresario está obligado a sustituirlo por otro trabajador desempleado en el plazo de 15 días.

Si el trabajad@r relevad@ es despedid@ improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y la empresa opta por la no readmisión, éste debe ser sustituido por otr@ trabajado@ desemplead@ en caso de que el/a relevista rechace la ampliación del porcentaje de jornada dejada de hacer por el/a relevista.

Si la empresa no cumple con sus obligaciones en alguno de estos dos supuestos, deberá abonar al INSS el importe de la jubilación parcial desde ese momento.

A la finalización del contrato, se tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a

- 8 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2011
- 9 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2012
- 10 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2013
- 11 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2014
- 12 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2015

NORMAS COMUNES a los contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos y de relevo

COTIZACIÓN

La obligación de cotizar se mantiene por todo el período en que el/la trabajad@r esté en alta en la Seguridad Social, o preste sus servicios, aunque éstos revistan carácter discontinuo.

La cotización a la Seguridad Social se constituye con las retribuciones efectivamente percibidas en razón de las horas realmente trabajadas en el mes que se considere.

COMPUTO

Para determinar los períodos de cotización exigidos para causar derecho a las distintas prestaciones de Seguridad Social, se considerarán todos los periodos en los que el trabajador haya permanecido de alta a tiempo parcial independientemente del número de horas realizado en cada uno.

Para determinar el número de días de cotización acreditados, se calcula el coeficiente de parcialidad, que supone el porcentaje de jornada realizada por el/la trabajad@r a tiempo parcial, respecto a la jornada que supone el trabajo a tiempo completo.

Al número de días resultante de ese cálculo, se le suma el número de días cotizados a tiempo completo que pudiera tener el/la trabajad@r.

Ejemplo:

Un trabajador que ha cotizado 8 años a tiempo completo y durante otros 6 años al 50%, acreditaría los siguientes días:

A tiempo completo → 8 años x 365 días = 2.920 días

Al 50% → 6 x 365 = 2.190 días (como ha estado al 50% serían 1095 días)

TOTAL → 4.015 días.

Una vez calculado el número de días acreditados se calcula el coeficiente global de parcialidad, que supone el número de días acreditados como cotizados (en nuestro ejemplo 4.015 días), sobre el total de días en alta (en nuestro ejemplo 5.110 días), a

los efectos de calcular los periodos mínimos de cotización exigidos para cada prestación.

Ejemplo:

Total días en alta $\rightarrow 2.920 \text{ días} + 2.190 \text{ días} = 5.110 \text{ días}$

Total días de cotización acreditados $\rightarrow 2920 + 1.095 \text{ días} = 4.015 \text{ días}$

Coefficiente global de parcialidad $= 4.015 \text{ días} / 5.110 \text{ días} * 100 = 78,57\%$

Por lo tanto, el periodo mínimo de cotización exigido es el 78'57% del que se exija para cada prestación, tanto el genérico (P.Ej. jubilación 15 años * 78,57% = 11,78 años), como el específico (P.Ej. jubilación 2 años * 78,57% = 1,57 años, dentro de los últimos 15)

BASE DE COTIZACIÓN MENSUAL

Se computan las retribuciones devengadas en el mes más la parte proporcional que corresponda a domingos y festivos, pagas extraordinarias y otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad superior al mes.

BASES REGULADORAS DE PRESTACIONES

JUBILACION E INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE ENFERMEDAD COMUN

Para calcular las bases reguladoras de las prestaciones, se incrementa el número de días cotizados resultantes tras la aplicación del coeficiente de parcialidad (en nuestro ejemplo 1.095 días) con la aplicación del coeficiente del 1'5 (sin que el número de días resultante pueda ser superior al número total de días de alta a tiempo parcial), y se suman los días cotizados a tiempo completo, (en nuestro ejemplo 2.920 días).

Ejemplo:

Días a tiempo parcial $\rightarrow 1.095 \text{ días} \times 1'5 = 1.642,50 \text{ días}$

(no supera los 2.190 días de alta a tiempo parcial)

Días a tiempo completo $\rightarrow 2.920 \text{ días}$

TOTAL DIAS $\rightarrow 1.642,50 + 2.920,00 = 4.562,5 \text{ días} (: 365 \text{ días} = 12,5 \text{ años})$

El porcentaje a aplicar sobre la base reguladora es el que corresponda por este número de años total acreditado, salvo que no se llegue al nº de años mínimo para causar derecho a una prestación, en cuyo caso, se calcula el porcentaje en proporción al número de años exigidos.

Ejemplo en jubilación

Corresponde el 50% de la B. Reguladora por 5.475 días (15 años) cotizados

Como acredita 4.562 días cotizados, le corresponde un 41,66 % resultante de este cálculo $(4.562 * 50 / 5.475) = 41,66 \%$

INCAPACIDAD TEMPORAL

La base reguladora diaria de la prestación de incapacidad temporal es el resultado de dividir las sumas de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho período.

La prestación económica que corresponda se abona durante los días contratados como de trabajo efectivo en los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal.

Cuando, por extinción del contrato de trabajo o interrupción de la actividad, asuma la entidad gestora o, en su caso, entidad colaboradora el pago de la prestación, se calculará de nuevo la base reguladora de ésta. A dicho fin, la base reguladora diaria de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días naturales comprendidos en dicho período.

De ser menor la antigüedad del/la trabajador/a en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

La prestación económica se abonará durante todos los días naturales en que el/la interesad@ se encuentre en la situación de incapacidad temporal.

MATERNIDAD y PATERNIDAD

Para la prestación por maternidad y paternidad, la base reguladora diaria es el resultado de dividir la suma de bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 12 meses anteriores a la fecha del hecho causante entre 365.

De ser menor la antigüedad del/la trabajad@r en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

Los subsidio por maternidad y paternidad se abonan durante todos los días en los que el trabajador permanezca en dicha situación, con la duración legalmente prevista para los períodos de descanso por las situaciones protegidas de maternidad, adopción o acogimiento previo.

DESEMPLEO

Lo que se tiene en cuenta para la determinación de la duración, son los días trabajados, independientemente de la duración de la jornada.

Las cuantías máximas y mínimas de la prestación se determinan teniendo en cuenta el IPREM en función de las horas trabajadas.

Cuando un/a trabajad@r está percibiendo prestación o subsidio por desempleo, y obtiene una colocación a tiempo parcial, se le deduce del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

Cuando el/la trabajador/a realice un trabajo a tiempo completo y otro a tiempo parcial, si pierde el trabajo a tiempo parcial, no puede percibir prestación o subsidio por des-

empleo. Si pierde el trabajo a tiempo completo, percibe la prestación o subsidio, deduciendo de su cuantía la parte proporcional al tiempo trabajado.

CONVENIO ESPECIAL

L@s trabajador@s contratad@s a tiempo parcial que no están percibiendo prestaciones por desempleo, pueden suscribir Convenio Especial, para completar la cotización derivada de contrato a tiempo parcial hasta la base mínima de cotización establecida para su categoría profesional.

CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES

OBJETO

Para facilitar el empleo estable en empresas de menos de 50 trabajadores.

REQUISITOS DE LAS EMPRESAS

- Tener menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación.
- No haber extinguido improcedentemente relaciones laborales en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato.
- Mantener el contrato durante al menos 3 años y el nivel de empleo durante al menos 1 año, de lo contrario deberá reintegrar los incentivos de Seguridad Social.
- Que la tasa de desempleo estatal no esté por debajo del 15%.

FORMA

Este tipo de contrato se formaliza siempre por escrito en modelo oficial.

DINAMICA DEL CONTRATO

- **Duración:** La duración del contrato debe ser indefinida.
- **Jornada:** Este contrato debe celebrarse a jornada completa.

ESPECIALIDADES DE ESTE CONTRATO

COMPATIBILIDAD CON LA PRESTACION POR DESEMPLEO

Si el/la trabajad@r tuviera en el momento de ser contratado prestaciones de desempleo pendientes de percibir, puede optar voluntariamente por compatibilizar el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida con el salario.

BONIFICACIONES EN LA CUOTA EMPRESARIAL DE SEGURIDAD SOCIAL

Este contrato da derecho a bonificaciones en la cuota empresarial que varían dependiendo el colectivo al que pertenezca la persona contratada (jóvenes de entre 16 y 30 años, mayor de 45 años, mujeres subrepresentadas en el sector...)

ELA Sindikaturua

ELA Sindikatu

5

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

- 86 **CESIÓN DE TRABAJADOR@S**
- 86 TRANSFORMACIÓN DEL CONTRATO EN INDEFINIDO
- 86 **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**
- 86 REQUISITOS
- 87 GARANTÍA FINANCIERA
- 87 **CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN**
- 88 SUPUESTOS DE UTILIZACIÓN
- 88 DURACIÓN
- 88 INFORMACION A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
- 89 **RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL**
- 89 FORMA Y DURACIÓN DEL CONTRATO
- 90 **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES**
- 90 DERECHOS DE L@S TRABAJADOR@S
- 90 OBLIGACIONES DE LA EMPRESA – Art. 12 de la Ley 14/1994
- 91 **RELACIÓN DE L@S TRABAJADOR@S CON LA EMPRESA USUARIA**
- 91 OBLIGACIONES DE LA EMPRESA USUARIA
- 91 DERECHOS DE L@S TRABAJADOR@S EN LA EMPRESA USUARIA

Ley 14/1994 de 1 de Junio y R.D. 4/1995 de 13 de Enero de desarrollo de la Ley 14/1994.

CESIÓN DE TRABAJADOR@S

La contratación de trabajador@s para cederl@s temporalmente a otra empresa sólo puede efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas.

Las empresas, cedente y cesionaria, que infrinjan lo señalado responden solidariamente de las obligaciones contraídas con l@s trabajador@s y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

La cesión ilegal no se produce cuando la empresa subcontratada:

- ejerce una actividad empresarial propia y cuenta con patrimonio, instrumentos, maquinaria y organización estable.
- se le pueden imputar ejecutivos, responsabilidades contractuales, aporta su propia dirección y gestión en la ejecución de la contrata, con asunción del riesgo correspondiente,
- mantiene a sus trabajador@s dentro de su ámbito de poder de dirección y conserva respecto a ellos derechos, obligaciones, riesgos y responsabilidades inherentes a su condición de emplead@r.

Se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores cuando se produzca alguna de la siguientes circunstancias:

- que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores
- que la empresa cedente carezca de actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

TRANSFORMACIÓN DEL CONTRATO EN INDEFINIDO

L@s trabajador@s sometidos al tráfico prohibido –cesión ilegal– tienen derecho a adquirir la condición de fij@s, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

REQUISITOS

Las empresas o cooperativas de trabajo asociado que quieran dedicarse a esta actividad deben cumplir los siguientes requisitos:

- Autorización administrativa previa.

- Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador.
- Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal.
- Carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad Social.
- Garantizar de forma especial el cumplimiento de las obligaciones salariales y para con la Seguridad Social. –No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.
- Incluir en su denominación los términos "Empresa de Trabajo Temporal".

GARANTÍA FINANCIERA

Art. 3 de la Ley 14/1994

Las ETTs deben constituir una garantía financiera que responda de:

- Las deudas salariales o por indemnizaciones económicas derivadas de la finalización del contrato de puesta a disposición.
- Las deudas de Seguridad Social contraídas con l@s trabajador@s.

Una vez que estas hayan sido reconocidas o fijadas en acto de conciliación o resolución judicial firme o mediante certificación de descubierto expedida por la T.G.S.S., y se encuentren pendientes de pago por insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de las empresas, el/la trabajador/a puede solicitar la EJECUCIÓN DE LA GARANTÍA

Documentación para solicitarla:

- Fotocopia del D.N.I.
- Acta de conciliación o sentencia judicial en su caso.
- Documentos que acrediten la relación laboral del solicitante con la E.T.T.

Plazo: 1 año desde la fecha de la conciliación o sentencia. Este plazo se interrumpe por el ejercicio de acciones ejecutivas.

REGISTRO Art. 4 de la Ley 14/1994

La Autoridad Laboral que concede la autorización, lleva un registro de las ETTs, en el que se inscriben las empresas autorizadas con sus datos y las incidencias como suspensiones y ceses que se den en lo sucesivo.

CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

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

SUPUESTOS DE UTILIZACIÓN

Art. 6 de la Ley 14/1994

Podrá celebrarse este tipo de contrato:

- En los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- En los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

No se puede realizar, sin embargo: – Art. 8 de la Ley 14/1994

- Para sustituir trabajador@s en huelga en la empresa usuaria.
- Para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad, o la salud, se determine reglamentariamente.
- Cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en el ET art.50, 51 y 52.c), excepto en los supuesto de fuerza mayor.
- Para ceder trabajador@s a otras ETTs.

DURACIÓN

Art. 7 de la Ley 14/1994

En materia de duración del contrato de puesta a disposición hay que estar a lo dispuesto en los artículos 11.2 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de la misma Ley en lo referente a los periodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

Si a la finalización del plazo el/la trabajad@r continúa prestando servicios en la empresa usuaria se le considera vinculado a la misma por un contrato indefinido.

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

INFORMACION A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Art. 9 de la Ley 14/1994

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización dentro de los 10 días siguientes a su celebración, en el mismo plazo deberá entregárseles una copia básica del contrato de trabajo.

RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

FORMA Y DURACIÓN DEL CONTRATO

Art. 10 de la Ley 14/1994

El contrato celebrado entre la ETT y el/la trabajad@r para ser puesto a disposición de las empresas usuarias se formaliza siempre por escrito y por triplicado, y debe registrarse en la oficina de empleo dentro de los 10 días siguientes a su celebración.

Puede concertarse por tiempo indefinido, o por duración determinada que sea coincidente con la del contrato de puesta a disposición.

Puede asimismo, ser un contrato para la formación y el aprendizaje de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dicho contrato.

También se puede celebrar un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en este artículo.

- El contrato de **duración determinada** debe contener como mínimo (Art. 15.2 del R.D. 4/1995)
 - Identificación de las partes contratantes, haciendo constar en el caso de la ETT el número de autorización administrativa, y su vigencia temporal, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
 - Identificación de la empresa usuaria, especificando el número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
 - Causa del contrato de puesta a disposición (contenido de la prestación laboral).
 - Riesgos profesionales del puesto de trabajo.
 - Duración estimada del contrato de trabajo.
 - Lugar y horario de trabajo.
 - Remuneración convenida.
- El contrato de **duración indefinida**: se debe entregar al/a trabajador/a cada vez que preste servicios en una empresa usuaria, la orden de servicio, en la que se debe indicar:
 - Identificación de la empresa usuaria en la que ha de prestar servicios.
 - Causa del contrato de puesta a disposición.
 - Riesgos profesionales del puesto de trabajo a desempeñar.
 - Lugar y horario de trabajo.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

DERECHOS DE L@S TRABAJADOR@S

Art. 11 de la Ley 14/1994

Sin perjuicio de lo establecido en el ET l@s trabajador@s contratad@s a tiempo determinado tienen derecho:

A ser remunerad@s, según el puesto de trabajo a desarrollar, debiendo recibir como mínimo la retribución total establecida para dicho puesto en el Convenio Colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración debe incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extras, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador.

A la finalización del contrato de puesta a disposición –salvo en el caso de contrato de interinidad o formativo–, debe recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar

- 8 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2011
- 9 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2012
- 10 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2013
- 11 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2014
- 12 días de salario por año de servicio – contratos celebrados en 2015

A la misma protección en materia de seguridad y salud que el resto de l@s trabajador@s de la empresa donde prestan sus servicios, así como a que se apliquen las mismas disposiciones en materia de protección a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, menores, igualdad de trato...

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA – Art. 12 de la Ley 14/1994

- Corresponde a la ETT el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con l@s trabajador@s contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.
- Las ETT están obligadas a destinar anualmente el 1% de la masa salarial a la formación de l@s trabajador@s contratad@s para ser cedidos a empresas usuarias, sin perjuicio de la obligación de cotizar por formación profesional.
- La empresa de trabajo temporal debe asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto.
- L@s trabajador@s contratad@s para ser puest@s a disposición de otras empresas deben recibir de la ETT formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y prestando especial atención a los riesgos a los que vaya a estar expuesto.

- La empresa de trabajo temporal que celebre contratos para la formación y el aprendizaje, debe cumplir las obligaciones en materia formativa establecidas en el E.T.
- Es nula toda cláusula del contrato de trabajo temporal que obligue a l@s trabajador@s a pagar a la ETT cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

RELACIÓN DE L@S TRABAJADOR@S CON LA EMPRESA USUARIA

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA USUARIA

Art. 16 de la Ley 14/1994

- Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria debe informar a l@s trabajador@s sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos.
- Es responsable 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 que tenga lugar en su centro de trabajo.
- La empresa usuaria responde subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con l@s trabajador@s durante la vigencia del contrato de puesta a disposición. Dicha responsabilidad es solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto.

DERECHOS DE L@S TRABAJADOR@S EN LA EMPRESA USUARIA

Art. 17 de la Ley 14/1994

- L@s trabajador@s puest@s a disposición tienen derecho a:
 - presentar a través de l@s representantes de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.
 - utilizar el transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.

ELA Sindikatuak

6

EL SALARIO Y LA NÓMINA

94	EL SALARIO
94	DEFINICIÓN
94	ESTRUCTURA
95	FIJACIÓN DEL SALARIO
95	PAGO DEL SALARIO
95	LIQUIDACIÓN
96	COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN
96	GARANTÍAS DEL SALARIO
96	LA NÓMINA
97	ESTRUCTURA DE LA NÓMINA

EL SALARIO Y LA NÓMINA

EL SALARIO

La sección cuarta del E.T. habla del salario.

DEFINICIÓN

Art. 26.1 del R.D.LG. 1/95.

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

(*) Se considera salario en especie la prestación por parte del/a empresari@ de distintos servicios (alojamiento, comidas, etc.) y su cuantía nunca puede superar el 30% de las percepciones salariales, ni minorar la cuantía íntegra en metálico del S.M.I.

No tienen la consideración de salario las cantidades que pueda percibir el/la trabajador@ en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral (por ejemplo: dietas, plus transporte, quebranto moneda, desgaste herramienta...), las prestaciones o indemnizaciones de Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

ESTRUCTURA

Art. 26.3 del R.D.LG. 1/95.

El salario y su estructura se fija mediante negociación colectiva o en su defecto por contrato individual.

Debe contener:

- SALARIO BASE

Retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.

- COMPLEMENTOS

Retribución fijada en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del/a trabajador@ que no hayan sido tenidas en cuenta para fijar el salario base (antigüedad, idiomas...) o al trabajo realizado (puede ser por las características del puesto -toxicidad, nocturnidad, turnicidad, disponibilidad horaria...- o por la cantidad o calidad del trabajo -incentivos, primas...- o a la situación y resultados de la empresa -participación en beneficios...-.

La forma de calcularlos también debe ser pactada.

Salvo que expresamente se pacte lo contrario, NO SON CONSOLIDABLES las relativas al trabajo realizado y a la situación y resultados de la empresa, es decir, que sólo se perciben mientras permanezcan estas circunstancias

- **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Art. 31 del R.D.LG. 1/95.

El E.T. reconoce el derecho mínimo a dos gratificaciones extraordinarias al año, una debe abonarse en Navidades y la otra cuando se fije en Convenio Colectivo, que debe también fijar la cuantía de las mismas.

Puede asimismo fijarse un número mayor de gratificaciones extraordinarias y acordarse el prorrateo de las mismas en las doce mensualidades.

FIJACIÓN DEL SALARIO

Se establece por acuerdo entre el/la empresari@ y el/la trabajad@r, pero debe respetar siempre los mínimos establecidos en los Convenios o en su defecto el S.M.I. (Salario Mínimo Interprofesional) que es aquel que fija anualmente el Gobierno, por debajo del cual no puede establecerse salario alguno.

PAGO DEL SALARIO – Art. 29 del R.D.LG. 1/95.

La liquidación y el pago del salario se debe hacer puntual y documentalmente, y por períodos nunca superiores a un mes.

- Se pueden percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado
- Se documenta mediante la entrega al trabajador del recibo individual de salarios (nómina)
- El interés por mora es el 10% de lo adeudado

El pago de las cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones a cuenta del I.R.P.F. no puede ser asumido por el empresario.

LIQUIDACIÓN

Cuando una relación laboral se extingue, al/a trabajad@r debe percibir una **liquidación**, que no es otra cosa que las partes proporcionales de pagas extras y de vacaciones que le correspondan en virtud del tiempo trabajado, y que no ha cobrado por no haber llegado el mes correspondiente al devengo, y cualquier otra cantidad que tuviera pendiente de pago, atrasos, horas extras.. etc.

Normalmente se suele confundir la liquidación con el finiquito, e incluso con la indemnización. Es importante distinguir estos conceptos.

El **finiquito** es la manifestación expresa de que se han percibido todas las cantidades y de que, por lo tanto, no queda nada pendiente de reclamar, y normalmente conlleva la renuncia expresa cualquier tipo de reclamación.

DEBEMOS TENER MUY EN CUENTA QUE LA FIRMA DEL FINIQUITO NOS INCAPACITA PARA CUALQUIER RECLAMACION POSTERIOR, TANTO DE CANTIDADES PENDIENTES COMO DE DESPIDO.

La **indemnización**, SÓLO corresponderá cuando así lo indique el tipo de contrato que se extingue, cuando se extinga nuestro contrato en virtud de despido colectivo o cuando el Juez declare que hemos sido objeto de un despido improcedente, y con-

siste siempre en una cantidad que se cuantifica a razón de un número de días de salario por año de servicio.

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Cuando l@s trabajador@s perciban en su conjunto, un salario superior al fijado en Convenio pueden ser absorbidos y compensados los incrementos salariales anuales que se pacten.

NO SIEMPRE pueden absorberse y compensarse los salarios, se requiere que sean conceptos homogéneos y que la retribución anual del trabajador no se vea reducida.

* No se pueden compensar vacaciones, pagas extras, horas extras, complementos por razón del puesto de trabajo, ni indemnizaciones y suplidos.

GARANTÍAS DEL SALARIO

Art. 33 del R.D.LG. 1/95.

Los créditos por salarios por los últimos 30 días de trabajo, y en cuantía que no supere el doble del Salario Mínimo Interprofesional gozan de preferencia sobre cualquier otro crédito.

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

Es el Organismo responsable del abono de las deudas de los trabajadores en caso de insolvencia y concurso de acreedores de l@s empresari@s.

Responde de las deudas salariales de los trabajadores hasta un máximo de 120 días de salario, y de las indemnizaciones derivadas de Sentencia, Auto, Acto de conciliación judicial o Resolución Administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos derivada de los artículos 50 –Extinción por voluntad del trabajador–, 51 –despidos colectivos– y 52 –despidos por causas objetivas– del Estatuto de los Trabajadores y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, con un tope de 30 días para el caso de los despidos y 20 días para el caso de las extinciones de salario por año de servicio, sin que esta supere el importe de una anualidad.

En ambos casos el salario día máximo que paga este Organismo es el doble del S.M.I. con la inclusión de la parte proporcional de 2 pagas extras.

LA NÓMINA

Es un recibo justificativo del pago del salario, y una prueba de que se cobra una determinada y concreta retribución, así como de qué conceptos retributivos estamos percibiendo, asimismo nos indica cuánto cotizamos a la Seguridad Social, es decir la base sobre la que se han de calcular nuestras prestaciones.

Es importante que en ella aparezcan todas las cantidades que cobramos, y que lo hagan cada una en el concepto adecuado.

La firma de la nómina no significa que estemos de acuerdo con lo que aparece en ella, indica únicamente que hemos recibido esa cantidad –la que aparece como "líquido" o "cantidad a percibir"– y en la fecha indicada. Por eso **es importante CORREGIRLAS**, solicitando que los conceptos consten de la manera correcta, si es que no coinciden con lo realmente percibido, ya que no podemos posteriormente reclamar algo que hemos firmado como recibido.

ESTRUCTURA DE LA NÓMINA

A) Encabezamiento:

En esta primera parte de la nómina aparecen los datos de la empresa (nombre, dirección y nº de inscripción en la S.S.) y los datos del/a trabajador/a (antigüedad, categoría, NIF, nº de afiliación a la S.S., grupo de cotización).

B) Liquidación:

Esta parte, la más amplia, recoge los abonos y descuentos, del trabajador en el período de que se trate.

Dentro de los abonos, y de acuerdo con lo que hemos visto en la estructura del salario, en la nómina debe aparecer el salario base y los complementos correspondientes, así como las horas extras y las percepciones extrasalariales, si las hubiera.

En los descuentos tenemos, las cotizaciones a la Seguridad Social (por contingencias comunes, desempleo, formación profesional y horas extras estructurales y no estructurales), las retenciones a cuenta del I.R.P.F. (cada año se fija la tabla de retenciones a cuenta del IRPF que varía según el salario bruto anual y el nº de hijos) y si existieran, otros descuentos personales que pueda tener el trabajador (anticipos, préstamos personales...)

C) Determinación de las bases de cotización:

Aquí aparecen, por un lado, las Bases de Cotización sobre las cuales se realizan los descuentos por cotizaciones a la Seguridad Social, que varía según sea para Contingencias Comunes (Enfermedad Común y Accidente no laboral) o Profesionales (Enfermedad Profesional o Accidente Laboral), y por otro, la base para el cálculo de la retención a cuenta del I.R.P.F.

- Contingencias Comunes: La base de cotización por contingencias comunes se calcula sumando la remuneración bruta mensual sin las horas extras, y la prorrata de pagas extras (total pagas extras anual: 12). La cantidad resultante se normaliza, a múltiplo de 3.000 si son mensuales y a múltiplo de 100 si son diarias, y se le aplican los topes que anualmente se marcan para cada grupo de cotización.
- Contingencias Profesionales: La base de cotización por contingencias comunes se calcula sumando a la base de cotización por contingencias comunes las horas extras de ese mes. La cantidad resultante se normaliza, a múltiplo de 3.000 si son mensuales y a múltiplo de 100 si son diarias, y se le aplican los topes que anualmente se marcan, siendo el máximo el del grupo 1 y los mínimos dependen de la edad (mayores o menores de 18 años).

- Base de Cotización Adicional por Horas Extras: Las horas extras están sujetas a una cotización adicional, además de la que ya llevan al ir incluidas en la base de cotización por contingencias profesionales, se cotizan al tipo que anualmente marca el gobierno dependiendo de si son estructurales o no estructurales.
- Base para el cálculo de la retención a cuenta del I.R.P.F.: El porcentaje correspondiente debe aplicarse sobre el TOTAL DEVENGADO.

ELA Sindikatu

7

LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

100	DURACIÓN
100	DISTRIBUCIÓN
100	DESCANSO SEMANAL
101	CÓMPUTO
101	TRABAJO NOCTURNO
102	TRABAJO A TURNOS
102	HORAS EXTRAS
103	HORAS COMPLEMENTARIAS
103	VACACIONES
104	CALENDARIO LABORAL
104	LICENCIAS RETRIBUIDAS
104	REDUCCIÓN DE JORNADA
104	LACTANCIA
104	NACIMIENTO DE HIJ@ PREMATUR@
105	GUARDA LEGAL
105	CUIDADO DE FAMILIAR
105	CUIDADO DE HIJ@S ENFERM@S (Cáncer o Enfermedades Graves)
105	CONCRECIÓN HORARIA
105	REDUCCIÓN O ADAPTACIÓN DE JORNADA PARA
	VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

R.D. 2001/83 arts. 45, 46 y 47, R.D.LG. 1/95 arts. 34, 35.3, 37 y Disp.Trans. 5ª, R.D. 1561/95

DURACIÓN

Art. 34.1 del R.D.LG. 1/95

La duración de la jornada de trabajo es la pactada en los Convenios Colectivos o en el contrato de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

DISTRIBUCIÓN

Art. 34.2 del R.D.LG. 1/95

La expresión "trabajo promedio" supone la posibilidad de pactar a través de Convenio Colectivo o por acuerdo de empresa la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. **En defecto de pacto, la empresa puede distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.**

Dicha distribución debe respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador debe conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación del trabajo resultante de dicha distribución irregular.

Entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente deben mediar como mínimo 12 horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no puede ser superior a 9 (8 horas en menores de 18 años) salvo que en el convenio colectivo o en pacto entre la empresa y l@s representantes de l@s trabajador@s se establezca una distribución diferente del tiempo de trabajo diario, pero respetando siempre el tiempo de trabajo entre jornadas.

Cuando la jornada diaria continuada exceda de 6 horas (4,5 horas para menores de 18 años), debe establecerse un descanso durante la misma de una duración no inferior a 15 minutos (30 en el caso de menores de 18 años). Dicho descanso se considera tiempo efectivo de trabajo cuando así esté establecido por convenio colectivo o contrato de trabajo.

DESCANSO SEMANAL

Art. 37 del R.D.LG. 1/95

L@s trabajador@s tienen derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido (menores de 18 años 2 días) acumulable hasta períodos de 14 días.

Por Convenio Colectivo se puede autorizar que existan acuerdos entre empresa y trabajador que permitan distribuir los descansos acumulándose a vacaciones. Estos descansos no pueden sustituirse por compensación económica.

CÓMPUTO

Art. 34.5 del R.D.LG. 1/95

El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al inicio como al final de la jornada el/a trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo (hay trabajos que por su especial suciedad o características del trabajo a realizar se puede disponer de tiempo de trabajo para el aseo oportuno y algunas tareas previas a la realización del trabajo, como el encendido y puesta a punto de máquinas, toma y deje del arma, uniformes...).

En el comercio y la hostelería, mediante acuerdo de empresa o por convenio colectivo, puede establecerse la acumulación del medio día de descanso semanal por períodos de hasta 4 semanas, o su separación respecto del correspondiente día completo para su disfrute en otro día de la semana.

TRABAJO NOCTURNO

Art. 36.1 del R.D.LG. 1/95

Es el trabajo realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Se considera trabajad@r nocturno al que realiza normalmente una parte no inferior a tres horas diarias en período nocturno, o aquel que se prevea pueda realizar, en ese período, una parte no inferior a un tercio de su jornada anual.

La jornada de l@s trabajador@s nocturn@s no puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un plazo de 15 días, y no pueden realizar horas extras, tan solo para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes (también en el trabajo a turnos en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa), estas ampliaciones de jornada se deben compensar en el plazo de 4 semanas.

El trabajo nocturno debe tener una retribución específica que se determina en la negociación colectiva, salvo que se haya establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza o bien, se haya acordado la compensación de este trabajo por períodos de descanso. Art. 36.2 del R.D.LG. 1/95

Ningún trabajad@r, salvo adscripción voluntaria, puede permanecer en turno nocturno mas de dos semanas consecutivas.

L@s trabajador@s nocturn@s deben gozar de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adoptado a la naturaleza de su trabajo.

También se les debe garantizar una evaluación gratuita de su salud antes de su afectación a un trabajo nocturno, y posteriormente a intervalos regulares en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia.

TRABAJO A TURNOS

Art. 36.3 del R.D.LG. 1/95

Es la organización del trabajo en equipos según la cual los/as trabajador@s ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se debe tener en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador este en el de noche más de dos semanas consecutivas (salvo adscripción voluntaria).

En las empresas en las que por la naturaleza de la actividad realicen trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y festivos, pueden efectuarlo por equipos de trabajadores que realicen el trabajo en semanas completas o contratando personal para completar los equipos uno o varios días a la semana.

L@s trabajador@s a turnos deben gozar de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adoptado a la naturaleza de su trabajo.

Se puede acumular por períodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal, o separarlo del correspondiente día completo para disfrutarlo en otro día de la semana.

Cuando al cambiar el/la trabajad@r de turno, no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas (12 horas) se puede reducir el mismo, en el día que se realiza el cambio hasta un mínimo de 7 horas, compensando la diferencia hasta las 12 horas en los días inmediatamente siguientes.

HORAS EXTRAS

Art. 35 del R.D.LG. 1/95

Son horas extras:

- las que excedan de la jornada anual (o de ciclos inferiores al año) pactada en convenio o contrato;
- en defecto de jornada pactada, las que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (9 horas diarias o 40 semanales), salvo distribución irregular de la jornada, pactada en convenio o acuerdo con los/las representantes;

Su compensación se debe establecer por Convenio Colectivo, acuerdo de empresa o contrato individual. En caso de retribuirse, será en la cuantía pactada, no pudiendo ser inferior al valor de la hora ordinaria.

También puede compensarse por períodos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto, se entiende que se compensarán mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Su realización es voluntaria, salvo que se establezca como obligatorio en convenio o por contrato individual.

Su número no puede pasar de 80 horas año.

Para quienes tengan una jornada reducida, el número máximo se reduce proporcionalmente.

No se computan las compensadas por descanso en los 4 meses siguientes a su realización.

No se consideran a efecto de jornada máxima ordinaria ni para los límites de horas extras las realizadas en la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, pero las horas trabajadas de más deben ser retribuidas.

A efectos de cómputo de horas extras la jornada de cada trabajad@r se debe registrar día a día, y totalizarlas en el período fijado para el abono de las retribuciones.

L@s representantes de l@s trabajador@s deben ser informados mensualmente de las horas extras realizadas en la empresa.

HORAS COMPLEMENTARIAS

(Ver el apartado correspondiente en el epígrafe relativo al Contrato a tiempo parcial, en el Capítulo 4 de esta guía.)

VACACIONES

Art. 35 del R.D.LG. 1/95 y R.D.LG. 2/95

Las vacaciones anuales tienen una duración mínima de 30 días naturales.

Las fechas de disfrute se fijan de común acuerdo, de conformidad con lo establecido en convenio colectivo.

En caso de desacuerdo en las fechas de disfrute, el/la trabajad@r dispone de 20 días desde que la empresa realiza su propuesta para reclamar ante el juzgado de lo social. El/la trabajad@r debe conocer las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses.

En caso de que lo que se pretenda sea la fijación del período de vacaciones, ha de tenerse en cuenta que hay que plantear la demanda con 2 meses de antelación a la fecha solicitada.

Las vacaciones no son compensables por retribución económica.

Deben ser retribuidas en cuantía igual a los días de trabajo, o en la cuantía establecida por convenio.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión revisto en el artículo 48.4 y 48 bis del E.T. (maternidad y paternidad) se pueden disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Si se trata de una Incapacidad temporal por motivo distinto a los anteriores, se pueden disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal, aunque

haya terminado el año natural a que correspondan siempre que no hayan pasado 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CALENDARIO LABORAL

R.D. 1346/89, Art. 34.6 del R.D.LG. 1/95, R.D.1561/95 D.Ad. 3º, Resol. 8 X 96

La elaboración del calendario laboral es competencia de la empresa, una vez consultados por el empresario y emitido informe por los representantes de los trabajadores en empresa.

LICENCIAS RETRIBUIDAS

Art. 37.3 del R.D.LG. 1/95 y Art. 9 de la L.O. 11/85

Hay que estar a lo recogido por convenio colectivo.

Su retribución es igual a la que debiera percibir el/la trabajador@r en caso de acudir al trabajo. Puede también estar fijada por convenio.

REDUCCIÓN DE JORNADA

LACTANCIA

Art. 37.4 del R.D.LG. 1/95

Se dispone, alternativamente, de una hora de ausencia del trabajo (que se puede dividir en 2 fracciones) o una reducción de la jornada de media hora, o acumularlo en jornadas enteras, hasta que el/la hij@ cumpla los 9 meses, lo puede disfrutar tanto el padre como la madre si ambos trabajan.

Dicho permiso aumenta proporcionalmente en caso de parto (adopción o acogimiento) múltiple.

NACIMIENTO DE HIJ@ PREMATUR@

Art. 37.4 bis del R.D.LG. 1/95

Cuando se produzca el nacimiento de forma prematura y siempre que tengan que permanecer ingresad@s tras el parto, puede reducir la jornada (con la correspondiente reducción de salario) hasta 2 horas diarias.

GUARDA LEGAL

Art. 37.5 del R.D.LG. 1/95

Siempre que se tenga a cargo un/a menor de 12 años o un/a disminuid@ físic@, psíquic@ o sensorial (que no desempeñe actividad retribuida), se puede reducir la jornada de trabajo diaria, con reducción equivalente del salario, de entre un octavo y un medio de la misma.

CUIDADO DE FAMILIAR

Art. 37.5 del R.D.LG. 1/95

Tiene el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad (que no desempeñe actividad retribuida), que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mism@.

CUIDADO DE HIJ@S ENFERM@S (Cáncer o Enfermedades Graves)

Art. 37.5 del R.D.LG. 1/95

Cuando hay que atender el cuidado durante la hospitalización y tratamiento de un menor a su cargo, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, se puede reducir la jornada de trabajo, con reducción equivalente del salario, al menos un medio de la misma.

CONCRECIÓN HORARIA

Art. 37.6 del R.D.LG. 1/95

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al/a trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar al/a empresario/a con 15 días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresari@ y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos deben ser resueltas por el Juzgado de lo Social. La demanda debe presentarse en el plazo de 20 días.

REDUCCIÓN O ADAPTACIÓN DE JORNADA PARA VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 37.7 del R.D.LG. 1/95

Quienes reúnen esta condición, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tienen derecho a reducir su jornada con la disminución

proporcional de su salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través del trabajo flexible o de otras formas que se utilicen en la empresa.

ELA Sindikatu



LA SANCION

- 108 PODER DISCIPLINARIO DEL/A EMPRESARI@
- 108 FACULTAD SANCIONADORA DEL/A EMPRESARI@
- 109 PROCEDIMIENTO SANCIONADOR
- 109 REPRESENTANTES DE L@S TRABAJADOR@S
- 110 IMPUGNACIÓN DE SANCIONES
- 111 PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

LA SANCIÓN

Arts. 58, 59 y 60 del R.D.LG. 1/95 y Arts. 114 y 115 de la L.R.J.S.

PODER DISCIPLINARIO DEL/A EMPRESARI@

Es conveniente tener en cuenta, que el poder disciplinario forma parte integrante de las prerrogativas de tod@ empresari@ para defender la disciplina de la empresa. El/la trabajad@r debe cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el/la empresari@ en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

Esto significa que el/la trabajad@r siempre debe acatar y ejecutar los mandatos de su emplead@r aunque no sean conformes a las normas aplicables –salvo que sean manifiestamente ilegales o atenten contra derechos fundamentales– y sólo una vez cumplida esa orden el/la trabajad@r, si entiende que no se ajusta a derecho, PUEDE IMPUGNARLA ANTE EL ORGANISMO QUE CORRESPONDA, en el plazo de 20 días hábiles.

Hay que tener en cuenta que las órdenes se presumen en principio legítimas.

EL INCUMPLIMIENTO DE UNA ORDEN DEL/A EMPRESARI@, AÚN CUANDO NO SEA CONFORME A LAS NORMAS DE APLICACIÓN, FACULTA A ESTE PARA SANCIONAR AL/A TRABAJAD@R.

FACULTAD SANCIONADORA DEL/A EMPRESARI@

Art. 58.1 del R.D.LG. 1/95

No siempre las sanciones derivan de la negativa a cumplir una orden del/a empresari@, sino que derivan de ciertos incumplimientos por parte del/a trabajad@r.

Los trabajador@s pueden ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

Son susceptibles de ser sancionados tod@s l@s trabajador@s con relación laboral por cuenta ajena.

Este poder sancionador viene delimitado en el propio artículo que marca las líneas maestras de este límite, al recoger que debe estar sujeto a lo que dispongan las leyes y el convenio colectivo. No obstante, si la legislación o el convenio colectivo aplicable no recogieran nada específico, el límite debemos buscarlo en la jurisprudencia, que ha establecido unas normas o principios que regulan, y por lo tanto, de alguna manera, limitan, esta facultad empresarial.

- El poder sancionador debe aplicarse igualmente a tod@s l@s trabajador@s de la empresa, es decir, que a una misma falta debe serle impuesta una misma sanción, independientemente de la persona que la haya cometido. Lo contrario atentaría contra el derecho constitucional a la igualdad.
- NO se puede sancionar una conducta NO TIPIFICADA COMO FALTA

- NO se puede aplicar a una falta UNA SANCIÓN DISTINTA A LA INDICADA
 - La sanción debe ser siempre PROPORCIONADA A LA FALTA
 - Están PROHIBIDAS ciertas sanciones: (art. 58.3)
 - + reducción de la duración de las vacaciones –minoración del derecho a descanso –.
 - + descuento en la retribución y multa de haber.
 - + pérdida de la categoría
- Estas prohibiciones, han de respetarse INCLUSO cuando contradigan lo expresado en Convenio Colectivo.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Normalmente el procedimiento sancionador viene recogido en Convenio Colectivo, aunque hay que tener en cuenta que siempre debe respetar lo que a esos efectos marque la ley. Si en el Convenio Colectivo no se recogiera nada, el procedimiento se inicia siempre por comunicación del/a empresari@

La forma de la comunicación, viene determinada por el tipo de falta, requiriéndose la forma escrita únicamente para los casos de faltas graves o muy graves. En estos casos, en el escrito de comunicación debe aparecer la fecha y los hechos que motivan la sanción.

A partir de la RECEPCIÓN comienzan los efectos Jurídico de la misma, es decir COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE CADUCIDAD –20 días hábiles–.

REPRESENTANTES DE L@S TRABAJADOR@S

Art. 68 del R.D.LG. 1/95

L@s representantes de los trabajador@s tienen derecho a la "*apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal*". Esta garantía se amplía a los afiliados a un sindicato SIEMPRE QUE LA EMPRESA CONOZCA DICHA AFILIACIÓN, en este caso, deberá darse audiencia a los Delegados Sindicales.

El incumplimiento de las formalidades exigidas en los dos supuestos anteriores determina la NULIDAD de la sanción. –Art. 115.2 de la L.R.J.S.–

Ahora bien, debemos tener en cuenta que la NULIDAD LA DICTA EL JUEZ, por lo que SIEMPRE HAY QUE RECURRIR LA SANCIÓN.

Por otro lado, l@s representantes de l@s trabajador@s tienen derecho a ser informad@s de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves –Art.64.1.6 del R.D.LG. 1/95–.

IMPUGNACIÓN DE SANCIONES

Art. 58.2 del R.D.LG. 1/95 y Arts. 114 y 115 de la L.R.J.S.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

El trabajador puede impugnar la sanción que le hubiese sido impuesta mediante demanda, que tiene que ser presentada dentro del plazo señalado de 20 días hábiles.

Quiere esto decir que SIEMPRE que un/a trabajad@r sea sancionado, debe tener muy en cuenta que TIENE QUE PRESENTAR LA RECLAMACIÓN JUDICIAL EN EL PLAZO DE 20 DÍAS HÁBILES. Pasados los cuales, la acción caducaría y la sanción adquiriría firmeza.

Hay que tener en cuenta, que la reclamación debe ser judicial, no sirven, a estos efectos los escritos a la empresa.

En los procesos de impugnación de sanciones por faltas graves o muy graves a l@s trabajador@s que ostenten la condición de representante legal o sindical, la parte demandada debe aportar el expediente contradictorio legalmente establecido.

Corresponde al/a empresari@ probar la realidad de los hechos imputados al/a trabajad@r, y su entidad, sin que puedan ser admitidos otros motivos de oposición a la demanda que los alegados en su momento para justificar la sanción.

Una vez celebrados los actos de conciliación y juicio, el Juez dictará una Sentencia en la que puede:

- **Confirmar la sanción:** cuando se haya acreditado el cumplimiento de las exigencias de forma y la realidad del incumplimiento imputado al trabajador, así como su entidad, valorada según la graduación de faltas y sanciones prevista en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.
- **Revocarla totalmente:** cuando no haya sido probada la realidad de los hechos imputados al trabajador o éstos no sean constitutivos de falta.
- **Revocarla en parte:** cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada. En este caso el Juez puede autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta en el plazo de 10 días. A partir de ahí se abre un nuevo plazo –de 20 días hábiles– para poder revisar la nueva sanción, vía ejecución de sentencia.
- **Declararla nula:** cuando haya sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal o convencionalmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos.

Contra estas Sentencias no cabrá recurso, salvo en los casos de sanciones MUY GRAVES apreciadas judicialmente.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Art. 60.2 del R.D.LG. 1/95

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Quiere esto decir que la sanción sólo puede imponerse en un plazo determinado de tiempo desde que se cometió la falta –a contar desde el día siguiente–, en caso contrario, la falta habría prescrito y NO sería sancionable.

Esta circunstancia hay que alegarla, sino el Juez no puede apreciarla.

ELA Sindikatu

9

LA MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA

- 114 MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**
- 114 MOVILIDAD FUNCIONAL
- 115 MOVILIDAD GEOGRÁFICA
- 117 MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
- 119 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**
- 119 CAUSAS
- 121 CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA**
- 121 Requisitos para que opere la sucesión
- 121 Formas de sucesión
- 122 CONTRATAS DE OBRAS O SERVICIOS**
- 122 CESIÓN DE TRABAJADORES**

MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

MOVILIDAD FUNCIONAL

Art. 39 del R.D.LG. 1/95

Es aquel cambio que realiza la empresa en la persona del trabajador en orden a que realice funciones distintas a las que corresponden al grupo profesional que tiene reconocido o a las del puesto de trabajo que venía realizando con anterioridad.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional de los trabajadores se establece por negociación colectiva o en su defecto por acuerdo entre la empresa y l@s representantes de l@s trabajador@s. Desde el reforma laboral del año 2012, desaparecieron las categorías, por lo que ahora la clasificación profesional es en base a grupos profesionales-.

Grupo profesional

Es el que agrupa unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir tanto diversas tareas, como distintas funciones o especialidades profesionales o responsabilidades.

TIPOS

La movilidad funcional puede ser

- **Horizontal:** Es aquella que se produce para realizar otras funciones pero dentro del mismo grupo profesional.

No se exige que concurra una causa, si bien no debe vulnerar derechos fundamentales.

No tiene límites temporales.

El salario es el correspondiente a la funciones que efectivamente se realicen y si realizan funciones inferiores se debe mantener el salario de origen.

- **Vertical:** Para realizar funciones que no corresponden al grupo profesional asignado.

Se exige que concurra una causa técnica u organizativa, se permite sólo por el tiempo que sea imprescindible, por tanto tiene límite temporal.

El salario debe ser acorde a la función efectivamente realizada.

Aquí debemos distinguir dos grupos:

- + **Descendente:** Para realizar funciones inferiores a las del grupo profesional del/a trabajad@r, para ello se exige a la empresa:
 - a) Justificación por necesidades perentorias o urgentes.
 - b) Comunicación al Comité de Empresa o Delegad@s.
 - c) Mantener el salario de origen.
- + **Ascendente:** Para realizar funciones superiores a las del grupo profesional del/a trabajad@r.

Si el/la trabajad@r realiza funciones superiores por un período superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante 2 años, puede reclamar el ascenso conforme a las reglas aplicadas en la empresa, y en todo caso se le deberá abonar las diferencias salariales correspondientes.

Si la modificación de funciones, excede estos límites, debemos actuar como si se tratara de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, vía artículo 41.1 f) del Estatuto de los Trabajadores.

PROCEDIMIENTO JUDICIAL DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 137 de la L.R.J.S.

Hay que diferenciarlo del procedimiento de modificación. Acudimos a este procedimiento cuando no estamos de acuerdo con el grupo profesional que la empresa nos tiene asignado, por entender que realizamos otro tipo de funciones distintas a las de ese grupo profesional.

Se puede reclamar, mientras dure la situación, en cualquier momento. Una vez finalizada esta, sólo se podrían reclamar las diferencias salariales derivadas de esa situación.

Requisitos:

1. Informe emitido por el Comité de Empresa o Delegados de Personal.
2. Informe de la Inspección de Trabajo.

La Sentencia no se puede recurrir, salvo que el importe de la reclamación de cantidades derivadas de la misma supere la cuantía requerida para poder interponer Recurso de Suplicación.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Art. 40 del R.D.LG. 1/95 y Arts. 22 al 26 del R.D. 43/96

Es aquel cambio que realiza la empresa en la persona del trabajador y que supone un cambio geográfico en el puesto de trabajo.

TIPOS

Si no lleva aparejado un cambio de residencia (domicilio habitual del trabajad@r), se considera una modificación accidental y se denomina "desplazamiento".

En este tipo de cambios, no se requiere justificación ni procedimiento especial alguno y contra los mismos cabe la acción ordinaria de reconocimiento de derecho en el plazo de 1 año.

Si lleva aparejado un cambio de residencia –domicilio habitual del trabajad@r–, se considera una modificación sustancial y se denomina "traslado". En este caso es necesario que existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Si se trata de un cambio definitivo estaremos hablando de un traslado y si no es definitivo se considerará un traslado.

En igualdad de condiciones, l@s representantes legales tienen prioridad de permanencia.

Dentro de estas modificaciones sustanciales, debemos distinguir:

1) Movilidad geográfica INDIVIDUAL

Se requiere la notificación al/a trabajad@r y a sus representantes con una antelación de 30 días, expresando el centro de trabajo al que se le traslada, las razones del traslado y la fecha de efectos.

Ante esta comunicación, el trabajador puede optar por:

- Aceptar el traslado.
- Acatar el traslado y recurrir contra el mismo. La reclamación ante el Juzgado de lo Social debe hacerse en el plazo 20 días, y la decisión es ejecutiva, hay que llevar a cabo el traslado.
- Extinguir el contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades. Debe hacerse en el plazo de 20 días.

Una opción no elimina a la otra el trabajador/a puede primero impugnar la decisión, y si se declara que tal decisión de traslado se ajusta a derecho, mantiene el derecho a optar por la extinción del contrato con indemnización. Esta opción debe hacerse en el plazo de 15 días desde la Sentencia.

En caso de que el traslado se lleve a efecto, al trabajador se le deben compensar los gastos, tanto los suyos como los de los familiares –mudanza–.

2) MOVILIDAD GEOGRÁFICA COLECTIVA.

Se da este tipo de movilidad cuando afecta a:

- 10 trabajad@r@s en empresas de menos de 100 trabajad@r@s.
- 10% de los trabajad@r@s en empresas de 100 a 300
- 30 trabajad@r@s en empresas de más de 300 trabajad@r@s.

En este caso, se exige período de consultas nunca superior a 15 días con l@s representantes legales.

Para adoptar acuerdos se requiere mayoría del Comité o de l@s Delegad@s. Una vez alcanzado el acuerdo hay un plazo de 30 días para incorporarse.

Si se traslada a un cónyuge y este cambia de residencia, el otro cónyuge si fuera trabajador de la misma empresa tiene derecho a ser trasladado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Contra las decisiones del traslado podrán ejercerse acciones judiciales tanto por los mismos trabajadores afectados (en igualdad de condiciones que en el traslado individual) como por los representantes legales por medio de CONFLICTO COLECTIVO, paralizándose entre tanto las reclamaciones individuales.

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Arts. 41 y 50 del R.D.LG 1/95, R.D. 2732/81 y art. 138 de la L.R.J.S.

Las condiciones de trabajo pueden ser modificadas, bien porque se produzcan cambios normativos que afecten a las mismas, por mutuo acuerdo entre las partes o porque dirección de la empresa las imponga.

La empresa puede acordar modificaciones de las condiciones de trabajo, que pueden ser accidentales o sustanciales, dependiendo básicamente de la entidad de la modificación, no tanto de la entidad de la condición modificada.

Las **modificaciones accidentales** –no sustanciales– no requieren justificación ni procedimiento especial alguno y contra las mismas cabe demanda en el plazo de 20 días de caducidad.

La dirección de la empresa puede acordar **modificaciones sustanciales** de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tienen la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Las **modificaciones sustanciales** de las condiciones de trabajo pueden afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

TIPOS

Las modificaciones sustanciales pueden ser de dos tipos:

Modificaciones INDIVIDUALES

Se requiere la notificación al/a trabajad@r y a sus representantes con una antelación de 15 días, expresando la condición de trabajo afectada, el alcance de la modificación, razones de la medida, y la fecha de efectos.

Ante esta comunicación, el trabajador puede optar por:

- Aceptar la modificación.
- Acatar la modificación y recurrir contra la misma. La reclamación ante el Juzgado de lo Social debe hacerse en el plazo 20 días, y aunque se recurra, la decisión es ejecutiva, hay que llevar a cabo el cambio impuesto.
- Extinguir el contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 9 mensualidades, siempre que se acredite que la modificación le ocasiona perjuicio. Esta opción debe hacerse en el plazo de 20 días.

Una opción no elimina a la otra; según el Tribunal Supremo, el trabajador/a puede primero impugnar la decisión, y si se declara que tal modificación no es ajustada a derecho, mantiene el derecho a optar por la extinción del contrato con indemnización. Esta opción debe hacerse en 15 días desde la Sentencia.

Modificaciones COLECTIVAS

Se da este tipo de modificación cuando afecta a:

- 10 trabajador@s en empresas de menos de 100 trabajador@s.
- 10% de los trabajador@s en empresas de 100 a 300
- 30 trabajador@s en empresas de 300 o más trabajador@s.

En este caso, se exige período de consultas nunca superior a 15 días con l@s representantes legales.

Para adoptar acuerdos se requiere mayoría del Comité o de l@s Delegad@s. Una vez alcanzado el acuerdo hay un plazo de 30 días para incorporarse.

Contra las decisiones de modificación pueden ejercerse acciones judiciales tanto por los mismos trabajadores afectados (en igualdad de condiciones que en las modificaciones individuales) como por los representantes legales por medio de CONFLICTO COLECTIVO, paralizándose entre tanto las reclamaciones individuales.

Ante cualquier modificación de condiciones que atente contra la dignidad del trabajador se puede pedir la extinción del contrato, pero vía artículo 50.1 a) del Estatuto de los trabajadores que dice que:

“Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador”.

En estos casos, la indemnización es la prevista para el despido improcedente.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

R.D. 17/77, Ley 4/95, arts. 45, 46, 47, 48 y 52 del R.D.LG. 1/95, R.D. 43/96, y art. 89.1 de la Ley 13/96

La suspensión del contrato supone la interrupción temporal de la prestación de trabajo sin quedar extinguida la relación laboral.

No hay obligación de trabajar ni de remunerar el trabajo.

CAUSAS

POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES,
O POR CAUSAS CONSIGNADAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

- Se debe dar de baja al/a trabajad@r.
- No se ha de cotizar.
- No se computa a efectos de antigüedad en la empresa.

POR PRIVACIÓN DE LIBERTAD DEL/A TRABAJAD@R,
SIEMPRE QUE NO EXISTA SENTENCIA CONDENATORIA.

- Se debe dar de baja al/a trabajad@r.
- No se ha de cotizar.
- No se computa a efectos de antigüedad en la empresa.

POR EXCEDENCIA DEL/A TRABAJAD@R

L.O. 11/85 art.9, Ley 4/95, R.D.LG. 1/95 art. 46, Disp. Adic. 14ª y Disp.Trans. 11ª

Tiene efectos diferentes según sea voluntaria, forzosa o para el cuidado de hij@ menor de 3 años.

VOLUNTARIA

No es necesario alegar causa alguna. Se debe tener al menos 1 año de antigüedad en la empresa y solicitarla por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Han de haber transcurrido más de 4 años desde el final de la excedencia anterior, para tener derecho a un nuevo periodo de excedencia. El/la trabajad@r tiene derecho a que se le reconozca.

- El/la trabajad@r conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya.
- No se computa a efectos de antigüedad.
- No es considerada como asimilada al alta a efectos de desempleo.
- Los excedentes deben ser incluidos en los expedientes de regulación de empleo.

- Se puede renunciar a la misma siempre y cuando no perjudique a terceros
No hay establecido ningún plazo de preaviso para solicitar el reingreso, aunque es conveniente hacerlo con antelación suficiente. Son los Convenios Colectivos los que fijan el plazo de preaviso. Se pierde el derecho al día siguiente del vencimiento.

El/la excedente debe ser readmitid@ en cuanto haya vacante. Si el/la empresari@ no lo hace podemos encontrarnos con las siguientes situaciones:

- El/la empresari@ se niega y resuelve de forma unilateral el contrato. Interponemos demanda de Despido –Plazo de 20 días–.
- El/la empresari@ se niega por falta de vacantes o dice que no existen. El derecho al reingreso se mantiene vivo y las vacantes que se produzcan han de serle ofertadas. Interpondremos demanda de reconocimiento de derecho en el plazo de 1 año, cuando se produzca la existencia de vacante.
- El/la empresari@ no contesta a la solicitud de reingreso. Se puede considerar un despido y por lo tanto interponemos demanda de Despido –Plazo de 20 días–.

EXCEDENCIA PARA ATENDER A UN MENOR DE 3 AÑOS.

(Ver capítulo CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL)

EXCEDENCIA PARA ATENDER A UN FAMILIAR .

(Ver capítulo CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL)

EXCEDENCIA FORZOSA.

Se conserva el puesto de trabajo. Debe ser solicitada al/a empresari@ y concedida forzosamente.

- Se debe dar de baja al/a trabajad@r.
- No se ha de cotizar.
- Computa a efectos de antigüedad en la empresa.
 1. Para el desempeño de un cargo público: Hay que solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo y se tiene derecho a reingresar al mismo puesto que se desempeñaba.
 2. Para el desempeño de un cargo sindical provincial o superior, se mantiene mientras dure el ejercicio del cargo.
 3. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, que le imposibilite el trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 años.

OTRAS CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN SON:

- Por Incapacidad Temporal (baja por Enfermedad o Accidente).
- Por Maternidad, Paternidad y adopción.

- Por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural
- Por cuidado de hij@s enferm@s de cáncer u otras enfermedades graves
- Por fuerza mayor temporal.
- Por razones disciplinarias (sanciones).
- Por Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan la prestación del trabajo.
- Por Huelga.
- Por Cierre patronal.

CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA

Art. 44 del R.D.LG. 1/95

La empresa, ya sea centro de trabajo o unidad productiva de la misma, puede cambiar de titular lo que no significa una modificación en los contratos de trabajo. Las consecuencias son:

- La relación laboral no se extingue por el cambio de titularidad.
- El/la nuev@ empresari@ se subroga en los derechos y obligaciones del/a empresari@ anterior, manteniéndose las antiguas condiciones.
- L@s trabajador@s pasan a ser emplead@s de la nueva empresa sin derecho a permanecer en la anterior.
- En principio no se mantiene la condición de representante sindical tras el cambio –sin embargo si se mantiene cuando persiste la autonomía del centro de trabajo–.

REQUISITOS PARA QUE OPERE LA SUCESIÓN

- La unidad productiva que se transmite debe constar de un conjunto de elementos que tengan capacidad y autonomía propia.
- Se requiere en definitiva la entrega de los elementos esenciales de la empresa que permita la continuidad de la actividad empresarial.
- Se necesita una continuidad en la actividad y en la prestación de servicios.

FORMAS DE SUCESIÓN

Sucesión "Inter Vivos": Cuando el cambio de titularidad se haga a través de un "negocio" entre vivos.

El/la cedente –y en su defecto el/la cesionari@– está obligad@ a notificar el cambio a l@s representantes de l@s trabajador@s de la empresa de la empresa que se cede.

Tanto el/la cedente como el/la cesionari@ responden solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no se hubieran satisfecho.

Sólo responden solidariamente de las nacidas con posterioridad si la transmisión (venta) es declarada delito.

Sucesión "Mortis Causa". Cuando la muerte del/a empresari@ es la causa de extinción de la relación laboral (art.49.1 g del ET) pero si la actividad empresarial continua el/la nuev@ emplead@r se subroga en los derechos y obligaciones del/a fallecid@.

CONTRATAS DE OBRAS O SERVICIOS

Art. 42 del R.D.LG. 1/95

L@s empresari@s pueden contratar o subcontratar con otros la realización de una obra o servicio determinado, a través de una contrata.

En estos casos el/la empresari@ principal responde solidariamente con el/la subcontratad@, de las obligaciones que haya contraído éste con l@s trabajador@s ya sean de Seguridad Social o de tipo salarial, cuando se trate de subcontrataciones de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa.

Responde siempre y cuando esté vigente la contrata.

El empresario principal responde solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial pero NO de:

- Indemnizaciones –tampoco por falta de preaviso o fin de contrato–.
- Dietas.
- Pluses.
- Recargos por mora.

CESIÓN DE TRABAJADORES

Art. 43 del R.D.LG. 1/95

Solo se puede contratar trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa, a través de Empresas de Trabajo Temporal.

El/la cedente y/o cesionari@ que infrinja lo señalado en el punto anterior responden solidariamente de las obligaciones contraídas con l@s trabajador@s y con la Seguridad Social –sin perjuicio de otras responsabilidades incluso penales–.

L@s trabajador@s que han sido sometidos a este "tráfico" prohibido tienen derecho a adquirir la condición de fij@s, a su elección en la empresa cedente o cesionaria, pero siempre que la cesión ilegal siga en vigor y no se haya extinguido.

10

LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

124 OBLIGACIONES DE L@S EMPRESARI@S

125 OBLIGACIONES DE L@S TRABAJADOR@S

125 CAUSAS DE EXTINCIÓN

125 Por mutuo acuerdo entre las partes

125 Por las causas previstas en el contrato

125 Por terminación del tiempo convenido o finalización de obra (en los contratos de duración determinada)

126 Por dimisión del trabajador –baja voluntaria–

126 Resolución del contrato por voluntad del/a trabajad@r

127 Por muerte del/a trabajad@r

127 Por invalidez permanente del/a trabajad@r

127 Por jubilación del/a trabajad@r

128 Por muerte, incapacidad, y jubilación del/a empresari@ ó extinción de la personalidad jurídica del/a contratante.

128 Por despido por causas objetivas

130 Por despido colectivo

131 Por despido disciplinario

**133 FORMA DE PROCEDER CONTRA UN
DESPIDO**

LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Arts. 49 a 57 del R.D.LG. 1/95 y Disp. Trans. 7ª, R.D. 43/96

Supone el fin del contrato de trabajo y se puede deber a muchas causas, voluntarias o no. Hay que cumplir, a veces, algunos requisitos que afectan tanto al/a empresari@ como al/a propi@ trabajad@r.

OBLIGACIONES DE L@S EMPRESARI@S

Sea cual sea la causa por la que finalice la relación laboral, el empresari@ tiene que entregar al/a trabajad@r:

- La documentación necesaria para que pueda acceder al desempleo (tenga o no necesidad de solicitarlo).

Si incumple, hay que advertir al/a trabajad@r que presente una denuncia por este hecho ante la Inspección de Trabajo, y que con la copia de la denuncia se presente en las oficinas del Servicio Público de Empleo en el plazo de 15 días –desde la finalización del contrato– y solicite las prestaciones PORQUE HAY QUE TENER EN CUENTA QUE EL HECHO DE QUE EL/LA EMPRESARI@ NO FACILITE LA DOCUMENTACION NO INTERRUMPE EL PLAZO DE 15 DIAS.

- La liquidación económica de su contrato, con las cantidades que haya devengado y estén sin percibir –partes proporcionales de pagas extras, vacaciones–. El Comité de Empresa tiene derecho a que el/la empresari@ le entregue la documentación relativa a la finalización del contrato, y si este lo incumple puede ser sancionado

Nos encontramos aquí con el tema del FINIQUITO, que en sí mismo no es nada más que un documento sencillo por el cual el/la trabajad@r reconoce que el/a empresari@ ya ha cumplido con todas sus obligaciones, y que por tanto se han agotado ABSOLUTAMENTE TODOS los efectos del contrato. Eso implica que quien haya firmado ese documento no puede reclamar en el Juzgado, pues libera al/a empresari@ de obligaciones posteriores y anteriores.

No obstante,

- si hay una sentencia o una aplicación retroactiva de un convenio que a la fecha de firma del finiquito no se conocía, y modifica al alza los salarios ya percibidos, se puede reclamar la diferencia aunque esté firmado el finiquito.
- mediante el finiquito no se permite que l@s trabajador@s renuncien a derechos reconocidos legalmente o por convenio colectivo, por lo que su firma no impide tampoco reclamar aquello reconocido por convenio.
- tampoco tiene valor si su causa es nula. En estos casos, la firma del documento no impide que se pueda reclamar.

COMO PRECAUCIÓN: NO HAY QUE FIRMAR EL FINIQUITO SI HAY NECESIDAD DE RECLAMAR POR ALGUNA CAUSA CONTRA LA EMPRESA

OBLIGACIONES DE L@S TRABAJADOR@S

Cuando es el trabajador el que quiere rescindir el contrato, tiene que preavisar con la antelación que establezca el Convenio Colectivo.

Hay que tener en cuenta que a los empresarios sólo se les exige preavisar cuando la duración del contrato supera los 12 meses, por lo que podría interpretarse que, del mismo modo, el preaviso por parte de los trabajadores solo fuera exigible en estos casos.

CAUSAS DE EXTINCIÓN

Todas estas causas están recogidas en los artículos 49 a 57 del Estatuto de los Trabajadores:

Por mutuo acuerdo entre las partes

El empresario y el trabajador están de acuerdo en finalizar la relación. La ley no prevé nada al respecto, pero tiene ciertos límites –vicio del consentimiento, renuncia de derechos que afecte a terceros...–

Por las causas previstas en el contrato

Estas causas pueden aparecer en el contrato como válidas para finalizar el mismo (no superación del periodo de prueba, reincorporación del trabajador sustituido, no alcanzar determinado nivel de ventas...) tienen que ser lícitas y no constituir abuso de derecho.

Hay que comunicar por escrito la causa y la fecha de la extinción.

No hay derecho a percibir indemnización, pero se considera situación legal de desempleo, por lo que hay derecho a prestaciones si se ha cotizado el periodo necesario.

Por terminación del tiempo convenido o finalización de obra (en los contratos de duración determinada)

El/la empresari@ tiene que denunciar el contrato (pues de lo contrario se proroga hasta el máximo legal, y si ya estaba formalizado por el máximo, se convierte en indefinido), con una antelación de 15 días (siempre que el contrato tuviera una duración de más de 12 meses) la ausencia de preaviso supone que debe abonarse el salario de esos días.

Puede haber derecho a percibir indemnización según el tipo de contrato (aparece en el epígrafe correspondiente a cada tipo de contrato en esta guía) y se considera situación legal de desempleo, por lo que hay derecho a prestaciones si se ha cotizado el periodo necesario.

Por dimisión del trabajador –baja voluntaria–

Hay que preavisar con la antelación suficiente, la que señale el Convenio si dice algo, o la que marque la costumbre, y en defecto de todo ello, la necesaria para que el empresario no pueda alegar que es imposible la sustitución. La falta de preaviso puede dar lugar a indemnización de los daños y perjuicios causados –si así se establece en el Convenio Colectivo–.

El/la trabajad@r que solicita la dimisión puede retractarse, siempre que no haya vencido el preaviso.

Y hay que tener en cuenta que NO CORRESPONDE INDEMNIZACIÓN ALGUNA y que NO se considera situación legal de desempleo, por lo que NO hay derecho a prestaciones.

Resolución del contrato por voluntad del/a trabajad@r

Arts. 49 y 50 del R.D.LG. 1/95, Disp. Derog. Unica del R.D.LG. 2/95 y R.D. 43/96

Hay que distinguir entre la dimisión –baja voluntaria–, de la solicitud de extinción por existir causa legal para ello. Significa que en ciertos casos, el/la trabajad@r puede solicitar la extinción del contrato, o incluso extinguirlo directamente.

Puede extinguirlo DIRECTAMENTE

1. **Cuando se le traslade de centro de trabajo implicando cambio de residencia.** Al amparo de lo dispuesto en el artículo 40 del E.T.: Aquí se puede optar entre extinguir el contrato con derecho a indemnización de 20 días por año –con el tope de 12 mensualidades–, o alternativamente, impugnar la decisión del traslado o aceptarlo. En ambos casos el plazo es de 20 días hábiles, tanto para impugnar judicialmente el traslado como para solicitar la extinción.

Una opción no elimina la otra, según el Tribunal Supremo el trabajador, primero puede impugnar la decisión empresarial y si resulta que se declara la legalidad de la misma, mantiene el derecho a optar por la extinción del contrato con la indemnización precitada (20 días por año de servicio con el tope de 12 mensualidades) en el plazo de 15 días.

2. **Cuando se modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo que afecten a jornada, horario, o régimen de trabajo a turnos.** Al amparo de lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.: La indemnización que corresponde son 20 días por año –con un tope de 9 mensualidades–, SIEMPRE QUE SE ACREDITE QUE LA MODIFICACIÓN HA CAUSADO UN PERJUICIO EFECTIVO.

También aquí, una opción no elimina la otra: según el Tribunal Supremo el trabajador, primero puede impugnar la decisión empresarial y si resulta que se declara la legalidad de la misma, mantiene el derecho a optar por la extinción del contrato con la indemnización precitada (20 días por año de servicio con el tope de 9 mensualidades) en el plazo de 15 días.

Tiene que SOLICITARLO JUDICIALMENTE

1. **Si se modifican sustancialmente sus condiciones de trabajo en perjuicio de su formación profesional o su dignidad** –al amparo de lo dispuesto en el artículo 50 del E.T.: La extinción da derecho a la indemnización prevista para el despido, pero exige una actitud empresarial claramente vejatoria.
2. **La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario –al amparo de lo dispuesto en el artículo 50 del E.T.:** Esta causa es válida aunque la empresa esté en crisis. La falta de abono tiene que ser igual o superior a 4 meses. Si hay discusión sobre la verdadera existencia de la deuda, no opera esta causa, tampoco opera si el/la trabajad@r ha consentido el retraso crónico. El hecho de que una vez presentada la demanda, el/la empresari@ abone los salarios, no significa que no pueda seguirse con la demanda de extinción, pese a no existir deuda en el momento del juicio.
3. **Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del/a empresari@** (salvo fuerza mayor), así como la negativa del/a empresari@ de reintegrar en su puesto en los casos de modificación o traslado cuando una sentencia judicial los haya declarado injustificados.
La conducta del/a emplead@r ha de ser grave y culpable.

Por muerte del/a trabajad@r

Art. 49 del R.D.LG. 1/95, D. 2 III 44 y R.D. 1451/83

Por invalidez permanente del/a trabajad@r

Tiene que ser TOTAL, ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ.

La TOTAL no extingue automáticamente el contrato, pues el/a empresari@ debe realizar un acto de voluntad en este sentido. Igualmente, la invalidez tiene que ser declarada mediante resolución definitiva e irrevocable por lo tanto, si se prevé la mejoría (y así aparece en la Resolución), tiene derecho a la reserva del puesto durante un período de 2 años.

Por jubilación del/a trabajad@r

Excepto la jubilación parcial que es simultánea a la relación laboral.

La jubilación forzosa, directa o incondicional es INCONSTITUCIONAL. Solamente se admite si se establece así en Convenio Colectivo y unida a objetivos de política de empleo que impliquen la ausencia de desaparición de puestos de trabajo. Igualmente, la jubilación forzosa no opera mientras el/a jubilable no reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión.

Por muerte, incapacidad, y jubilación del/a empresari@ ó extinción de la personalidad jurídica del/a contratante.

Art. 49 del R.D.LG. 1/95, Art. 6.1 de la Ley 31/84, Art. 103 y ss. Del R.D.LG. 2/95, Art. 21 del R.D. 43/96

Siempre y cuando se trate de un empresario individual. Cuando se dan estos casos, hay que comprobar que no se produzca una SUBROGACIÓN EMPRESARIAL que mantenga la actividad de la empresa. En los 3 casos corresponde una indemnización de 1 mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante, deben seguirse los trámites previstos para el despido en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, según sea uno o varios los trabajadores afectados.

Por despido por causas objetivas

Ley 11/94, Ley 42/94, Arts. 51, 52 y 53 del R.D. LG. 1/95, Art. 120 y ss. Disp. Derog. Unica del R.D.LG. 2/95 y R.D.L. 8/97

Las CAUSAS que pueden justificarlo son las siguientes:

- **Ineptitud sobrevenida del trabajad@r:** Ha de ser posterior a la contratación, afectar al conjunto del trabajo, ser de entidad y derivada de causa no imputable al trabajador, correspondiendo al magistrado valorar la existencia o no de la ineptitud.
- **Falta de adaptación a modificaciones técnicas:** Los cambios tienen que ser razonables, ofrecer al/a afectad@ formación para hacer posible la adaptación –la formación se considera tiempo de trabajo efectivo y durante la misma debe percibir el mismo salario que venía percibiendo– y dejar pasar más de 2 meses desde la modificación.
- **Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción:** La empresa puede amortizar puestos de trabajo, cuando exista una necesidad OBJETIVAMENTE acreditada, en nº inferior a los límites establecidos para los despidos colectivos –es decir, menos de 10 trabajador@s en empresas de menos de 100, el 10% en empresas que ocupen entre 100 y 300, y 30 trabajador@s en empresas que ocupen más de 300–.
 - + Causas **económicas:** Se entiende que existen cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en los casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
 - + Causas **técnicas:** Se entiende que existen cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
 - + Causas **organizativas:** Se entiende que existen cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

- + Causas **productivas**: Se entiende que existen cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En relación con estas cuatro causas, hay que tener en cuenta estas circunstancias:

- Los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia, en los casos de causas tecnológicas o económicas –pero no durante el año posterior al cese en su mandato–.
- La elección del/os trabajador@s y de los puestos afectados, es potestad del empresario, con los límites de no discriminación y no vulneración de derechos fundamentales.
- No hay prioridad de los fijos frente a los eventuales, ni tampoco por razón de la antigüedad.
- Si hay grupo empresarial, las causas económicas hay que examinarlas en relación con el grupo, no en el centro de trabajo o filial donde se presten los servicios.
- Por **faltas de asistencia** al trabajo: Aún siendo justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total del faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de los 12 meses anteriores.

A estos efectos, no se consideran faltas de asistencia, la huelga legal, el ejercicio de las funciones de representación, la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuya duración sea superior a 20 días consecutivos, ni las motivadas por la violencia de género o causadas por cáncer u otra enfermedad grave.

Los periodos se computan de fecha a fecha, desde la baja inicial.

- Por **insuficiencia de la consignación** para el mantenimiento de la obra –en los contratos financiados por la Administración–.

Los **REQUISITOS** exigidos en los despidos por causas objetivas son los siguientes:

- Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- Poner a disposición del trabajador, de forma simultánea a la entrega de la comunicación, la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.
- Concesión de un plazo de preaviso de 15 días –en el supuesto de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción debe darse copia a los representantes de los trabajadores– y una licencia retribuida de 6 horas semanales –durante este periodo–.
- El incumplimiento de cualquiera de estos tres requisitos implica la **improcedencia** de la extinción.

Por despido colectivo

R.D. 2732/81, Ley 11/94 y Arts. 49 y 51 del R.D.LG. 1/95 , Art.124 del R.D.LG. 2/95 y R.D. 43/96

Es la extinción del contrato fundado en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción cuando en un periodo de 90 días afecta al menos a:

- 10 trabajador@s en empresas de menos de 100 trabajador@s
- el 10% de los/as trabajador@s en empresas de menos de entre 100 y 300 trabajador@s
- 30 trabajador@s en empresas de más de 300 trabajador@s
- toda la plantilla de la empresa, siempre que sean más de 5 trabajador@s y se produzca el cese total de la actividad empresarial.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

Se exige un periodo previo de **consultas** - que deberá ser único y no podrá fraccionarse por centros de trabajo- de duración no superior a 30 días –15 días en empresas de menos de 50 trabajadores– que debe versar sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias

La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realiza mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores –una copia debe dirigirse a la autoridad laboral– en el que consten los siguientes datos:

- La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- Número y clasificación profesional de los trabajador@s afectad@s por el despido.
- Número y clasificación profesional de los trabajador@s emplead@s habitualmente en el último año.
- Período previsto para la realización de los despidos.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajador@s afectad@s por los despidos.
- Copia de la comunicación dirigida a los trabajador@s o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- Representantes de los trabajador@s que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

La autoridad laboral debe velar por la efectividad del período de consultas

Transcurrido el período de consultas el empresario debe comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el/la empresari@ puede notificar los despidos individualmente a l@s trabajador@s afectad@s, lo que debe realizarse conforme a lo establecido en el artículo 53.1 del E.T.. En todo caso, deben haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

Por despido disciplinario

R.D. 924/82, Arts. 54 y 55 del R.D.LG. 1/95 y R.D.LG. 2/95

Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del/a empresari@, basada en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del/a trabajad@r. Estos incumplimientos se recogen en el art. 54 del E.T. y son:

- a) faltas repetidas e injustificadas de puntualidad al trabajo.
- b) indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) ofensas verbales o físicas al/a empresari@ o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ell@s.
- d) transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

REQUISITOS FORMALES

- notificación por escrito al trabajador, haciendo constar los hechos que lo motivan y la fecha en la que tendrá efectos

Si el trabajador es **representante** legal de los trabajadores requiere la apertura de expediente contradictorio

Si el trabajador es **afiliado a un sindicato** –y le consta al empresario–, requiere audiencia previa a los delegados sindicales.

SENTENCIA

Una vez recurrido el despido, la Sentencia puede calificar del despido disciplinario como:

Despido NULO:

- + Cuando tenga por motivo alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley,
- + Cuando se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador,
- + Cuando se trate de trabajadoras durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción, acogimiento o paternidad de acuerdo a lo previsto en el Art. 45.1.a) del E.T. o el notificado una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período,
- + Cuando se trate de trabajadoras embarazadas o trabajador@s que hayan solicitado permisos de acuerdo a lo previsto en los Arts. 37.4, 37.4bis y 37.5) del E.T. excedencias relacionadas con la maternidad, de acuerdo a lo previsto en el Art 46.3 del E.T.
- + Cuando se trate de trabajador@s víctima de la violencia de género que hayan hecho uso de su derecho a movilidad geográfica, suspensión de la relación laboral o reordenación del tiempo de trabajo.
- + Cuando se trate de trabajador@s después de reincorporarse tras la suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, siempre que no hayan transcurrido más de 9 meses desde el la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

Consecuencia: Inmediata readmisión del/la trabajad@r en su mismo puesto de trabajo y abono de los salarios de tramitación

Despido IMPROCEDENTE:

Cuando no quede acreditado el incumplimiento que se alegue o cuando en su forma no se adecuara a lo establecido.

Consecuencia: Opción del/a empresari@ –o del trabajad@r si es representante de los trabajador@s– entre la readmisión o la indemnización a razón de 33 días de salario por año de servicio con el tope de 24 mensualidades.

No obstante, **en los contratos celebrados con anterioridad al 12/02/2012** la indemnización se debe calcular en dos partes. Por un lado, el tiempo trabajado hasta el 12/02/2012 a razón de 45 días por año –con el tope de 42 mensualidades– y el periodo trabajado desde esa fecha hasta el despido, a razón de 33 días año –con el tope de 24 mensualidades–

Ahora bien, si la indemnización correspondiente al primer periodo supera las 24 mensualidades, el tope de la misma será esa cantidad, sin que se añada el importe correspondiente al segundo periodo.

El abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia del despido, sólo procede cuando la opción sea por la readmisión o cuando el despedido sea representante legal de l@s trabajador@s.

Despido PROCEDENTE

Cuando queden acreditados los hechos imputados.

Consecuencia: Se ratifica la extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización alguna ni a salarios de tramitación

FORMA DE PROCEDER CONTRA UN DESPIDO

Por ley, todo aquello que signifique terminación del contrato de trabajo, se puede reclamar en un plazo muy corto, 20 DÍAS HÁBILES –no se cuentan los sábados, ni los domingos, ni los festivos–.

Por lo que es ESENCIAL que siempre que el/la trabajad@r se encuentre ante cualquier acto empresarial que suponga DE HECHO la terminación del contrato de trabajo, se ponga en contacto inmediatamente con los Servicios Jurídico.

ELA Sindikotua

ELA Sindikatuak

11

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

136 PERMISOS

136 EXÁMENES PRENATALES

136 HIJ@S PREMATUR@S

136 LACTANCIA

136 REDUCCIONES DE JORNADA

137 CONCRECIÓN HORARIA

137 COTIZACIÓN DURANTE ESTE PERIODO

137 GUARDA LEGAL

137 CUIDADO DE UN FAMILIAR

138 CUIDADO DE UN MENOR ENFERMO

138 TRABAJADOR@S VICTIMAS DE LA
VIOLENCIA DE GÉNERO

138 EXCEDENCIAS

138 COTIZACION DURANTE ESTE PERIODO

139 POR CUIDADO DE HIJ@S

139 POR CUIDADO DE FAMILIARES

139 SUSPENSIÓN DE CONTRATO CON DERECHO A RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

139 POR MATERNIDAD (PARTO, ADOPCIÓN o
ACOGIMIENTO)

142 POR PATERNIDAD (PARTO, ADOPCIÓN o
ACOGIMIENTO)

143 POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO y
LA LACTANCIA NATURAL

144 PRESTACIONES

144 PRESTACIÓN POR MATERNIDAD

150 PRESTACIÓN POR PATERNIDAD

151 PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL
EMBARAZO Y LA LACTANCIA

153 CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Arts. 37.4, 4 bis, 5 y 6; 46.3; y 48.4 y 5) del R.D.LG. 1/95, Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Arts. 133-bis a quinquies y 134 de la Ley General de la Seguridad Social y R.D. 1251/2001, de 16 de noviembre.

PERMISOS

EXÁMENES PRENATALES

Art 37.3 f) del R.D.LG. 1/95

Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

HIJ@S PREMATUR@S

Art 37.4 bis) del R.D.LG. 1/95

En caso de nacimiento de hij@s prematur@s o que deban permanecer hospitalizad@s a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.

LACTANCIA

Art 37.4 del R.D.LG. 1/95

Las trabajadoras, por lactancia de un/a hij@ menor de nueve meses, tienen derecho a una hora (que se incrementa proporcionalmente en caso de parto múltiple) de ausencia del trabajo (no se reduce en los contratos a tiempo parcial), que pueden dividir en dos fracciones.

La distribución horario y el modo de disfrutarlo corresponde a la trabajadora.

Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

REDUCCIONES DE JORNADA

La reducción de jornada constituye un derecho individual de cada trabajad@r. Si dos o más trabajador@s de la misma empresa generan derecho a reducción de jornada por el cuidado de una misma persona, el/la empresari@ puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CONCRECIÓN HORARIA

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponde al trabajad@r dentro de su jornada ordinaria. El trabajad@r debe preavisar a la empresa con quince días de antelación, precisando la fecha en la que iniciará y finalizará la lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajad@r sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada deben ser resueltas por el Juzgado de lo Social. La demanda (directamente, no es necesaria la celebración de acto de conciliación), debe presentarse en el plazo de 20 días a partir de que la empresa comunique su disconformidad con la concreción horaria y período de disfrute propuestos por el trabajador/a.

COTIZACIÓN DURANTE ESTE PERIODO

En las prestaciones causadas a partir de 24/03/2007, las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor, se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera seguido trabajando sin reducción de jornada, a los efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. En el caso de reducción de jornada por cuidado de familiar, este incremento se limita al primer año.

GUARDA LEGAL

Art 37.5 del del R.D.LG. 1/95

Siempre que se tenga a cargo un/a menor de 12 años o un/a disminuid@ físic@ o psíquic@ que no desempeñe una actividad retribuida, se tiene derecho a reducir la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, un mínimo de un octavo y un máximo de un medio de la duración de aquélla.

CUIDADO DE UN FAMILIAR

Art 37.5 del del R.D.LG. 1/95

Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tiene derecho a reducir la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, un mínimo de un octavo y un máximo de un medio de la duración de aquélla.

CUIDADO DE UN MENOR ENFERMO

Art 37.5 del del R.D.LG. 1/95

Para el cuidado durante la hospitalización y el tratamiento continuado de un menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, se tiene derecho a reducir la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos, la mitad de la duración de aquélla.

TRABAJADOR@S VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Art 37.7 del R.D.LG. 1/95

Tienen derecho para efectiva su protección a reducir la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la negociación colectiva.

EXCEDENCIAS

La excedencia contemplada en este apartado, puede disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de cada trabajad@r. Pero si dos o más trabajad@r@s de la misma empresa generan este derecho a excedencia por el cuidado de una misma persona, el/la empresari@ puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando una nueva persona causante de derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que se viene disfrutando.

El período de excedencia computa a efectos de antigüedad y el trabajad@r tiene derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación debe ser convocado.

Durante el primer año (15 meses en caso de familia numerosa general y 18 meses en caso de familia numerosa especial) se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

COTIZACION DURANTE ESTE PERIODO

Los tres primeros años de excedencia, por cuidado de menor, se consideran como de cotización efectiva, a los efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. La base de cotización tenida en cuenta es el promedio de los 6 meses anteriores al inicio de la excedencia. En el caso de excedencia por cuidado de familiar, esta consideración se limita al primer año.

POR CUIDADO DE HIJ@S**Art 46.3 del R.D.LG. 1/95**

Los trabajador@s tienen derecho a un período de excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de cada hij@ (lo sean por naturaleza o por adopción) o en caso de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

POR CUIDADO DE FAMILIARES**Art 46.3 del R.D.LG. 1/95**

También tienen derecho a un período de excedencia de hasta dos años (salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva), 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 retribuida.

SUSPENSIÓN DE CONTRATO CON DERECHO A RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO**Art 48.4 y ss. y 48 bis del R.D.LG. 1/95****POR MATERNIDAD (PARTO, ADOPCIÓN o ACOGIMIENTO)**

En caso de parto, la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo tiene una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida (ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo).

El período de suspensión se distribuye a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre (aunque esta no trabaje), el padre (si acredita los requisitos) puede hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión (computado desde la fecha de nacimiento y sin que se descuente el tiempo que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto).

En caso de fallecimiento del hijo, el período de descanso no se reduce (siempre que el alumbramiento se hubiera producido transcurridos 180 días de vida fetal con independencia de que nazca o no con vida).

El subsidio especial de maternidad no contributivo en caso de parto, la suspensión tiene una duración de 42 días (14 días más en caso de familia numerosa o familia monoparental o parto múltiple o en caso de discapacidad de la madre o el hijo), que sólo puede disfrutar la madre.

OPCIÓN A FAVOR DEL PADRE

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, puede optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto

bien de forma simultánea (en este caso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple) o sucesiva con el de la madre (y podrá seguir haciendo uso del mismo aunque, en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre se encuentre en situación de incapacidad temporal).

En el caso de parto, si la madre trabajadora no reúne el período mínimo de cotización requerido, el padre, puede disfrutar la totalidad del descanso que corresponda, descontando el período de seis semanas del descanso obligatorio de la madre, siempre que acredite el requisito de cotización (este permiso es compatible con la paternidad).

Los períodos de suspensión pueden disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial (previo acuerdo entre la empresa y las/los trabajador@s afectad@s). El acuerdo puede celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y puede extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, debiendo ajustarse el disfrute a tiempo parcial a las siguientes reglas:

- a) Este derecho puede ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.
- b) El período durante el que se disfrute el permiso se amplía proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
- c) El disfrute del permiso en esta modalidad debe ser ininterrumpido. Una vez acordado, sólo puede modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, por iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.
- d) Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, los trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

No son de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

El permiso de maternidad a tiempo parcial es incompatible con el disfrute simultáneo, por el mismo trabajad@r, de los permisos de lactancia, reducción de jornada por guarda legal y excedencia por cuidado de familiares.

REVOCABILIDAD DE LA OPCIÓN EN FAVOR DEL PADRE

La opción ejercitada por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad en favor del padre, (a fin de que éste disfrute de parte del permiso y, por consiguiente, perciba una parte determinada e ininterrumpida del subsidio), correspondiente al descanso posterior al parto, puede ser revocada por la madre si sobreviniesen hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación u otras causas análogas.

NACIMIENTOS PREMATUROS O QUE REQUIERAN HOSPITALIZACIÓN

En los casos de parto prematuro y cuando el neonat@ deba permanecer hospitalizad@ a continuación del parto, el período de suspensión puede computarse, a ins-

tancias de la madre (o en su defecto del padre), a partir de la fecha del alta hospitalaria (salvo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre).

Cuando permanezca ingresad@ más de 7 días, el permiso se ampliará en tantos días como permanezca ingresado (con el tope de 13 semanas adicionales).

En caso de adopción y acogimiento, (tanto preadotivo como permanente), de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas (ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hij@ a partir del segundo), contadas a elección del trabajad@r, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será asimismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de discapacitad@s o minusválid@s o que por sus experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptad@, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

OPCIONES DE DISFRUTE

En caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesad@s, que pueden disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos de suspensión pueden disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y l@s trabajador@s afectados. El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, debiendo ajustarse el disfrute a tiempo parcial a las siguientes reglas:

- a) Este derecho puede ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.
- b) El período durante el que se disfrute el permiso se amplía proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
- c) El disfrute del permiso en esta modalidad debe ser ininterrumpido. Una vez acordado, sólo puede modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el/la empresari@ y el/la trabajad@r afectado, por iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.
- d) Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, los trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

No son de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

El permiso de maternidad a tiempo parcial es incompatible con el disfrute simultáneo, por el/la mism@ trabajad@r, de los permisos de lactancia, reducción de jornada por guarda legal y excedencia por cuidado de familiares.

REVOCABILIDAD DE LA OPCIÓN EN FAVOR DEL PADRE

La opción ejercitada por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad en favor del padre, (a fin de que éste disfrute de parte del permiso y, por consiguiente, perciba una parte determinada e ininterrumpida del subsidio), correspondiente al descanso posterior al parto, puede ser revocada por la madre si sobrevinieren hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación u otras causas análogas.

POR PATERNIDAD (PARTO, ADOPCIÓN o ACOGIMIENTO)

En los supuestos de nacimiento de hij@, adopción o acogimiento el trabajador tiene derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas ininterrumpidas (*), (ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo). Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

(*) a pesar de que el artículo 48bis del Estatuto establece esta redacción, su entrada en vigor ha sido retrasada y hasta que se fije ésta, el permiso esta fijado en 13 días ininterrumpidos (ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo) y en 20 días ininterrumpidos cuando se trate de familia numerosa.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El/la trabajad@r que ejerza este derecho puede hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hij@, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo puede disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el/la empresario@ y el/la trabajad@r, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador debe comunicar al/la empresari@, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho, en los términos establecidos en su caso, en los convenios colectivos.

POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO y LA LACTANCIA NATURAL

Si los resultados de la evaluación de riesgos en el trabajo revelan un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, la empresa debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas deben incluir, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

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

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las medidas de adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o de cambio de puesto o función, son también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del/la hij@ y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

- En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finaliza el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- En el supuesto de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finaliza el día en que el/la lactante cumpla 9 meses, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

PRESTACIONES

PRESTACIÓN POR MATERNIDAD

SITUACIONES PROTEGIDAS Y BENEFICIARI@S

A efectos de la protección por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento familiar (tanto preadoptivo como permanente), durante los períodos de descanso que se disfruten.

Para ser beneficiari@ de la **prestación por maternidad**, se requiere estar en alta o situación asimilada al alta, acreditar un período mínimo de cotización que depende de la edad del/la beneficiari@:

- Beneficiari@ menor de 21 años (en la fecha del parto → no se exige periodo de cotización previo)
- Beneficiari@ mayor de 21 y menor de 26 años (en la fecha del parto → 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción o 180 días a los largo de su vida laboral con anterioridad a esa fecha.
- Beneficiario mayor de 26 años (en la fecha del parto → 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción o 360 días a los largo de su vida laboral con anterioridad a esa fecha.

En el caso de trabajador@s contratad@s a tiempo parcial, hay que calcular el coeficiente global de parcialidad.

Si no se acredita el periodo mínimo de cotización, en caso de parto corresponde el **subsidio especial de maternidad no contributivo**.

Cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado simultánea o sucesivamente por la madre y el padre, ambos deben reunir de forma independiente los requisitos exigidos.

Asimismo, en caso de parto, si la madre trabajadora no reúne el período mínimo de cotización requerido, el padre, puede percibir el subsidio durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, descontando el período de seis semanas, siempre que acredite los requisitos exigidos.

Para ser beneficiaria del subsidio especial de maternidad no contributivo en caso de parto, se requiere estar en alta o situación asimilada al alta, aunque no se acredite el período mínimo de cotización correspondiente.

CUANTIA DE LA PRESTACION

La prestación por maternidad (biológica, por adopción o acogimiento), consiste en un subsidio equivalente del **100%** de la base reguladora correspondiente.

En caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un/a menor, realizados de forma simultánea, se concederá un **subsidio especial** por cada

hij@, a partir del segund@, igual al que corresponde percibir por el/la primer@, durante el período de seis semanas inmediatamente posteriores al parto o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción.

La **base reguladora** es la establecida para la incapacidad temporal por contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del período de descanso.

En los supuestos de trabajador@s contratad@s a tiempo parcial, la base reguladora diaria es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365. En el caso de ser la antigüedad inferior a dicho plazo, la base reguladora de la prestación es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

Cuando el disfrute de los períodos de descanso es en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora se reduce en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral (si la jornada se reduce en un 40%, la base reguladora se reduce en un 60%).

En cualquier caso, cuando el período de descanso sea disfrutado simultánea o sucesivamente por la madre y el padre, las prestaciones se determinan para cada uno en función de su respectiva base reguladora.

El **subsidio por maternidad biológica**, consiste en el 100% del IPREM (salvo que la base reguladora fuera inferior).

DINÁMICA DEL SUBSIDIO

NACIMIENTO

Se tiene derecho al subsidio por maternidad a partir del mismo día en que de comienzo el período de descanso correspondiente.

En el supuesto de **fallecimiento del hij@**, la beneficiaria tiene derecho a la prestación económica si ésta no se hubiera agotado, (en estos casos, quedará sin efecto la opción ejercida por la madre en favor del padre).

Asimismo, lo dispuesto en el párrafo anterior es de aplicación aún cuando el feto no reúna condiciones de viabilidad, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante al menos ciento ochenta días.

Cuando la madre hubiera optado porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso por maternidad y, una vez iniciado el efectivo disfrute por el padre, éste falleciera antes de haberlo completado, la madre puede ser beneficiaria del subsidio por la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima correspondiente, incluso aunque aquélla ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.

Las situaciones de huelga y cierre patronal no impedirán el reconocimiento y percepción del subsidio por maternidad.

En los casos de **parto prematuro** y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la percepción del

subsidio por maternidad puede interrumpirse, a petición del padre o de la madre (según cuál sea el beneficiario), una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto, y se reanudará a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor, por el período que reste por disfrutar.

En los casos mencionados en este apartado, si durante la percepción del subsidio por maternidad, se extingue el contrato de trabajo del beneficiario/a o se produce el cese de la actividad, no podrá interrumpirse dicho subsidio.

EXTINCIÓN

El derecho al subsidio por maternidad se extingue por alguna de las siguientes causas:

- Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso.
- Cuando el período de descanso sea disfrutado exclusivamente por uno de los progenitores, por la reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiari@ del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración del mencionado período de descanso (en caso de parto la madre no puede reincorporarse antes de las seis semanas posteriores al mismo).
- En el supuesto de disfrute sucesivo o simultáneo por ambos progenitores, por la reincorporación voluntaria al trabajo de uno de ellos o de ambos, con anterioridad al cumplimiento de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso correspondiente. En este caso, la parte que restase para completarlos incrementará la duración del subsidio a que tuviera derecho el otro beneficiario.
- Por el fallecimiento del beneficiari@, salvo que pueda continuar en el disfrute del período de descanso el progenitor sobreviviente.
- Por adquirir el beneficiari@ la condición de pensionista de jubilación o incapacidad permanente salvo que pueda continuar en el disfrute del período de descanso el/la otr@ progenie@r.

MATERNIDAD, PATERNIDAD INCAPACIDAD TEMPORAL Y DESEMPLEO

INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Incapacidad temporal previa al parto

Los procesos de incapacidad temporal iniciados antes del parto y sin que la interesada hubiera optado por el descanso maternal, se mantlenen en sus propios términos hasta el momento del parto, dejando siempre a salvo la posibilidad de opción de la interesada por dicho descanso. Así pues, la IT anterior al parto y relacionada con el embarazo no es deducible del período de descanso. A partir de la fecha del parto debe comenzar el disfrute del descanso por maternidad. Y si transcurrido éste, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanudará el cómputo interrumpido, aunque se hubiera extinguido el contrato.

Incapacidad temporal durante la prestación de maternidad

Durante el descanso por maternidad no procede el reconocimiento del derecho al subsidio por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales sobrevenidas durante dicho período. Agotado éste, si el beneficiario necesitase asistencia sanitaria, se encontrara impedido para el trabajo y cumplieren los requisitos exigidos, se iniciará la situación de incapacidad temporal que corresponda (tal situación favorece al beneficiari@ perceptor del subsidio por maternidad, al ser la cuantía de éste superior a la de IT).

La excepción es cuando la percepción del subsidio por maternidad es en régimen de jornada a tiempo parcial: si durante su percepción se inicia un proceso de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia, se puede percibir también simultáneamente el subsidio correspondiente a IT, de acuerdo con el régimen jurídico correspondiente. En tal caso, la base reguladora se calculará sobre la base de cotización de la jornada a tiempo parcial que se viniere compatibilizando con el subsidio por maternidad.

Agotado el subsidio por maternidad, si el/la beneficiari@ continúa en situación de incapacidad temporal, se mantiene la percepción del subsidio por esta contingencia en la cuantía que correspondiera al régimen de jornada completa, si bien a efectos de su duración y porcentaje se tomará como referencia la fecha de la baja médica en el trabajo en régimen de jornada a tiempo parcial.

Incapacidad temporal posterior a la maternidad

Agotado el período de descanso por maternidad, si la beneficiaria continúa necesitando asistencia sanitaria como consecuencia del parto y se encuentra incapacitada para el trabajo, se le considerará en situación de incapacidad temporal debida a enfermedad común, iniciándose a partir de este momento, si cumple los requisitos exigidos y sin solución de continuidad (sin necesidad de esperar el plazo de 3 días previsto en caso de IT por enfermedad común), el pago del subsidio correspondiente a la nueva contingencia y el cómputo para la duración de dicha situación, con absoluta independencia de los períodos de descanso por maternidad.

MATERNIDAD, IT Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

- Si la extinción se produce una vez iniciado el descanso por maternidad, se mantiene el percibo de la prestación hasta el término de tal situación.

De igual modo, si la extinción del contrato de trabajo se produce durante el disfrute de períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, a partir de ese momento se percibirá en su totalidad el subsidio por maternidad.

Si el/la otr@ progenit@r ya estuviese disfrutando un período de descanso, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, el subsidio que le correspondiese se mantiene en los términos en que lo estuviere percibiendo.

Una vez finalizado el descanso por maternidad de la madre, si persistiera la anterior situación de incapacidad temporal, en principio pasa a percibir el subsidio de IT en cuantía igual a la prestación de desempleo, comenzando a consumir período de desempleo.

- Si la extinción del contrato se produce antes del inicio del descanso por maternidad, aunque la trabajadora no haya pasado a la situación de desempleo total percibiendo prestación económica de nivel contributivo, o ésta se hubiera extinguido durante la incapacidad temporal precedente a la situación de maternidad, causa derecho a la prestación económica derivada de esta última contingencia, interrumpiéndose la incapacidad temporal anterior al parto y el abono del subsidio correspondiente que se sustituirá desde el día de inicio de la situación de maternidad por el subsidio asignado legalmente a esta última.
- Si la extinción del contrato de trabajo de cualquiera de los progenitores se produce antes del inicio del descanso por maternidad, el subsidio que, en su caso, corresponda, se percibirá en su cuantía íntegra y no podrá compartirse el disfrute del descanso entre ambos, en régimen de jornada a tiempo parcial.
- Si la extinción del contrato se produce estando el trabajador/a percibiendo prestaciones por desempleo total se suspende la prestación por desempleo y pasa a percibir la prestación por maternidad hasta que esta se extinga pasando entonces a reanudar la prestación por desempleo, por la duración que restaba y en la cuantía que le correspondía en el momento de la suspensión.

Los criterios indicados se aplican igualmente en supuestos análogos, tratándose de las situaciones de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación por maternidad se inicia a instancia del/la trabajad@r, mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial del INSS/ISM, formulada en el modelo normalizado establecido

Expresamente, las solicitudes deben contener el motivo de las mismas, la fecha de inicio y la distribución prevista del período de descanso de cada uno de los beneficiarios, así como los datos relativos a la empresa o empresas.

A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los siguientes documentos:

En caso de maternidad y parto múltiple,

- El informe de maternidad expedido por Osakidetza/Osasunbidea, debidamente complementado con los datos que debe hacer constar la empresa.
- Libro de Familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil (cuando el descanso se haya iniciado con anterioridad al parto, tales documentos deberán acompañarse una vez practicada la inscripción registral del hijo).
- Certificación de cotizaciones a la Seguridad Social de la última ó últimas empresas, cuando sean necesarias para acreditar el período mínimo de cotización, o para determinar la cuantía de la prestación.

En el supuesto de fallecimiento de la madre, el solicitante deberá adjuntar además

- el certificado de defunción de aquélla.

Cuando la madre haya ejercitado la opción en favor del padre, se presumirá, salvo prueba en contrario, que la reincorporación de la madre al trabajo no supone riesgo alguno para su salud. En este último caso, así como en el de fallecimiento de la madre, deberán adjuntarse también:

- los datos o justificantes relativos a la cotización del interesado, a efectos del cálculo del subsidio, así como la certificación de la empresa en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral.

En los supuestos de adopción o acogimiento, de uno o más menores, deberá aportarse:

- En todo caso, la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, ya sea permanente o preadoptivo.

Cuando se trate de adopción internacional, en los supuestos en que sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se aportará la documentación emitida por el órgano competente de la Comunidad Autónoma, en la que se justifique el inicio de los trámites necesarios para la adopción, al objeto de perfeccionar ésta.

- Cuando se trate de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, certificación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales u órgano competente de la Comunidad Autónoma respectiva, de que el adoptado o acogido presenta un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o de la Entidad Pública, competente en materia de protección de menores, de que aquél, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.
- Certificación de cotizaciones a la Seguridad Social de la última ó últimas empresas, cuando sean necesarias para acreditar el período mínimo de cotización, o para determinar la cuantía de la prestación.
- Certificación de la empresa en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral.

Documento que acredite el previo acuerdo con el empresario, cuando el período de descanso se disfrute en régimen de jornada a tiempo parcial. En caso de que la madre y el padre se acojan a esta posibilidad, cada uno deberá aportar dicho documento acreditativo.

Si la distribución inicialmente acordada del disfrute del período de descanso se modifica, dicha circunstancia deberá ponerse en conocimiento de la Entidad gestora con carácter inmediato.

A la vista de la documentación presentada y una vez comprobados todos los requisitos exigidos para acceder al subsidio, el INSS/ISM dictará resolución expresa y la notificará, en el plazo de treinta días, en orden al reconocimiento del derecho a la prestación económica por maternidad.

PRESTACIÓN POR PATERNIDAD

SITUACIONES PROTEGIDAS Y BENEFICIARI@S

A efectos de la protección por paternidad, se consideran situaciones protegidas el nacimiento de hij@, la adopción y el acogimiento familiar (tanto preadoptivo como permanente), durante los períodos de descanso que se disfruten.

Para ser beneficiari@ de la prestación por paternidad, se requiere estar en alta o situación asimilada al alta, acreditar un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción o 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esa fecha.

En el caso de trabajador@s contratad@s a tiempo parcial, hay que calcular el coeficiente global de parcialidad.

En el supuesto de parto, la paternidad corresponde en exclusiva al otro progenitor y en los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la paternidad corresponde al otro.

CUANTIA DE LA PRESTACION

La prestación por paternidad (biológica, por adopción o acogimiento), consiste en un subsidio equivalente del 100% de la base reguladora correspondiente.

La base reguladora es la establecida para la incapacidad temporal por contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del período de descanso.

En los supuestos de trabajador@s contratad@s a tiempo parcial, la base reguladora diaria es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365. En el caso de ser la antigüedad inferior a dicho plazo, la base reguladora de la prestación es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

Cuando el disfrute de los períodos de descanso es en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora se reduce en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral (si la jornada se reduce en un 40%, la base reguladora se reduce en un 60%).

DINÁMICA DEL SUBSIDIO

NACIMIENTO

Se tiene derecho al subsidio por paternidad a partir del mismo día en que de comienzo el período de descanso correspondiente.

PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

SITUACIÓN PROTEGIDA Y BENEFICIARI@S

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera **situación protegida** aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada (o en periodo de lactancia) durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

No se considera situación protegida la derivada de los riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto (o del lactante), cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.

Son **beneficiarias del subsidio** las trabajadoras por cuenta ajena, en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, siempre que, **estén afiliadas y en alta** en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social.

CUANTIA DE LA PRESTACIÓN

La prestación tanto por riesgo durante el embarazo como por riesgo durante el embarazo, consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

La base reguladora es la establecida para la incapacidad temporal por contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

En los supuestos de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, la base reguladora diaria es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días naturales comprendidos en dicho período. En el caso de ser la antigüedad inferior a dicho plazo, la base reguladora de la prestación es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

NACIMIENTO, DURACIÓN Y EXTINCIÓN DEL DERECHO

NACIMIENTO

El derecho al subsidio nace el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia.

DURACION

El subsidio se abona durante el período necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora y/o del feto (o del lactante), y finaliza el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado (o a que el lactante cumpla 9 meses).

El subsidio se abona a las trabajadoras contratadas a tiempo parcial durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

EXTINCION

El derecho al subsidio se extingue por:

- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.
- Reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado o por el cumplimiento de 9 meses del lactante.
- Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
- Fallecimiento de la beneficiaria.

PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio se inicia a instancia de la trabajadora, mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial del INSS/ISM o a la Mutua con la que tenga concertada la empresa las contingencias profesionales, formulada en el modelo normalizado establecido. Expresamente, las solicitudes deben contener los datos relativos a la actividad profesional desempeñada por la trabajadora afectada, descripción del trabajo concreto que realizase, así como el riesgo específico que presenta para el embarazo (o la lactancia).

A la solicitud deben acompañarse preceptivamente el informe del médico de Osakidetza/Osasunbidea, que asista facultativamente a la trabajadora. Dicho informe debe acreditar la situación de embarazo (o lactancia) y que las condiciones del trabajo o actividad profesional desempeñados influyen negativamente en la salud de la trabajadora embarazada y/o la del feto (o del lactante).

El informe consta de un original y dos copias. Se entrega a la trabajadora el original, una copia se tramita a la Inspección de Servicios Sanitarios de Osakidetza/Osasunbidea y la otra queda en poder del facultativo.

Del informe del médico del Instituto Nacional de la Salud o del Servicio Público de Salud equivalente, se da traslado a los servicios médicos de la Dirección Provincial del INSS/ISM o a la Mutua, a fin de que por los mismos se emita certificación en que se acredite que las condiciones de la actividad desempeñada influyen negativamente en la salud de la trabajadora y/o del feto (o del lactante). La expedición de estos certificados es de tramitación preferente.

A la vista de la documentación presentada y una vez comprobados todos los requisitos exigidos para acceder al subsidio, el Director Provincial del INSS/ISM o la Mutua,

dictará resolución expresa y la notificará, en el plazo de treinta días, en orden al reconocimiento del derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

Cuando se produzcan contradicciones en las declaraciones y certificaciones presentadas con la solicitud, o concurren indicios de actuaciones dirigidas a obtener indebidamente la prestación, la Dirección Provincial del INSS/ISM o la Mutua, podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de que ésta manifieste su conformidad o su discrepancia en relación con las medidas adoptadas por la trabajadora, que puedan determinar el derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo o la lactancia. La petición de informe deberá ir acompañada de la documentación presentada.

El informe deberá ser emitido en el plazo de quince días, transcurrido el cual el Director provincial del INSS/ISM o la Mutua podrá dictar la correspondiente resolución sin tener en cuenta al mismo.

CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Los trabajadores que causen baja con motivo de excedencia por cuidado de un hijo menor o de un/a familiar inválido, y los/las que reduzcan su jornada por el cuidado de dichas personas, pueden suscribir convenio especial con la Seguridad Social con el fin de mantener el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

El plazo de solicitud es el de 90 días naturales a partir del siguiente al de la baja en la Seguridad Social, o a la fecha de reducción de la jornada.

En caso de excedencia por cuidado de un/a menor, o de reducción de jornada por cuidado de un/a menor o familiar, no es necesario acreditar período de cotización alguno previo a la solicitud del convenio. En el caso de excedencia por cuidado de un/a familiar inválido, en principio hay que acreditar el requisito exigido con carácter general de tener cubierto un período mínimo de cotización de 1.080 días en los siete años inmediatamente anteriores a la baja en la Seguridad Social.

La base de cotización, en caso de excedencia, puede elegirse entre tres posibles: la mínima, la equivalente al promedio del año anterior a la baja, o una intermedia entre ambas. En caso de reducción de jornada, la base de cotización es la diferencia entre la base correspondiente a la reducción de jornada y cualquiera de las bases siguientes, a elección del interesado/a: la base equivalente al promedio del año anterior a la reducción de jornada, la base mínima correspondiente a la categoría profesional del interesado/a, o una intermedia entre las dos anteriores.

La cuota a ingresar es el resultado de aplicar a la base de cotización el tipo del 28,3%, multiplicado por el coeficiente que corresponda en función de la acción protectora dispensada (el 0,94 cuando se excluya de la cobertura la IT, la maternidad y el riesgo por embarazo).

ELA Sindikatu

12

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 156 EL CONVENIO**
- 156 INAPLICACIÓN DE CONVENIOS
(DESCUELGO)
- 158 CONVENIOS COLECTIVOS
EXTRAESTADUTARIOS**
- 159 NEGOCIACIÓN EXTRAESTADUTARIA
- 160 CONVENIOS COLECTIVOS ESTADUTARIOS**
- 160 CARACTER NORMATIVO
- 160 APLICACIÓN IMPERATIVA Y AUTOMÁTICA
- 160 DEROGACIÓN DEL CONVENIO ANTERIOR
- 161 ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN
- 162 LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR
- 164 COMISIÓN NEGOCIADORA
- 165 CONTENIDO DE UN CONVENIO
- 166 ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN
- 167 COMISIÓN PARITARIA

Arts. 82 a 92 del R.D.LG. 1/95

EL CONVENIO

Los Convenios Colectivos como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de l@s trabajador@s y de l@s empresari@s constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de la autonomía colectiva.

Mediante los Convenios Colectivos, y en su ámbito correspondiente, l@s trabajador@s y empresari@s regulan las condiciones de trabajo y productividad, así como la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

El Tribunal Constitucional ha recalcado que la Negociación Colectiva prevalece sobre la Autonomía de la voluntad individual.

En la Negociación Colectiva entran en juego 3 distintos tipos de legitimación:

- La que habilita para negociar o legitimación inicial (Art. 87 E.T.)
- La que capacita para constituir la Comisión Negociadora o legitimación plena (Art. 88 E.T.)
- La que es exigida para la validez de los Acuerdos o legitimación decisoria (Art. 89.3 E.T.)

El ordenamiento jurídico laboral regula las condiciones de trabajo a través del doble sistema de la Ley y los Convenios Colectivos.

Así el art. 37.1 de la Constitución reconoce la FUERZA VINCULANTE de los CONVENIOS, y por lo tanto, su capacidad para configurarse como centro creador de derechos y obligaciones propios de la relación laboral.

INAPLICACIÓN DE CONVENIOS (DESCUELGO)

Los Convenios colectivos obligan a tod@s l@s empresari@s y trabajador@s incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y l@s representantes de l@s trabajador@s legitimad@s para negociar un convenio colectivo se puede proceder, previo desarrollo de un período de consultas a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.

- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entiende que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción

Se entiende que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción,

Se entiende que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponde a los sujetos indicados y en condiciones señalados para la modificación sustancial de condiciones.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presume que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo puede ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no puede prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no puede dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estén previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo debe ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispone de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deben recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tiene la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo es recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes puede someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de

las comunidades autónomas en los demás casos (**desde enero de 2014 ORPRICCE en la CAPV y desde agosto de 2013 CCNCC en Navarra, gracias al convenio de colaboración firmado por la Comunidad Foral y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social**). La decisión de estos órganos, que puede ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, ha de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tiene la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo es recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo debe ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS

Son los acuerdos alcanzados al margen de las normas de legitimación, cuyos requisitos y efectos son diferentes y a los que la jurisprudencia ha dotado de una cierta fuerza obligatoria, se negocian fuera de los cauces establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El derecho a la Negociación Colectiva no se agota en los Convenios Estatutarios, sino que abarca otros pactos colectivos de naturaleza extraestatutaria y efectos limitados, celebrados al amparo del Código Civil, para cuya validez no se precisa la concurrencia de las personas y entidades a que se refiere el E.T., requisito únicamente exigible para la válida negociación de los convenios de eficacia general.

Se ha afirmado el valor meramente contractual de los Convenios Extraestatutarios, ya que no son una concesión unilateral de la empresa, sino una obligación libre y eficazmente asumida de la que no puede separarse el/la empresari@.

Su eficacia se limita a quienes intervienen en la negociación, Sindicatos firmantes y sus afiliad@s, pero la misma no puede ser puesta en entredicho si se aplica en sus propios términos y no afecta a quienes han quedado fuera de su área de eficacia.

- No puede acoger cláusulas que por su propia naturaleza tengan proyección general.
- puede establecer condiciones inferiores a las establecidas por el Convenio de eficacia general que tengan carácter de mínimos de derecho necesario, pero se admite la valoración global para el resto de condiciones.
- No puede dejar sin efecto a un Convenio Estatutario.

NEGOCIACIÓN EXTRAESTATUTARIA

Fuera del procedimiento establecido en el E.T. no existe formalmente el deber de negociar, por tanto, las partes tampoco están sujetas por los requisitos establecidos por el E.T. para la negociación colectiva.

No obstante las cláusulas del Convenio Extraestatutario deben someterse a los valores constitucionales, en concreto a los de libertad sindical y no discriminación.

JURISDICCIÓN COMPETENTE

Es competente la jurisdicción social para conocer de los posibles litigios que se susciten y que tengan por objeto este tipo de convenios.

La impugnación de un Convenio Extraestatutario se hace a través de un proceso declarativo ordinario.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los Convenios Colectivos Extraestatutarios SE APLICAN SOLAMENTE A L@S TRABAJADOR@S Y EMPLEADOR@S AFILIAD@S A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y PATRONALES PACTANTES.

ADHESIÓN Y EXTENSIÓN

Adhesión. La jurisprudencia permite la aplicación de los Convenios Extraestatutarios a todos l@s trabajador@s, mediante la adhesión expresa, o su simple aceptación tácita, bastando el consentimiento como elemento perfeccionador del contrato.

Es posible la vigencia paralela de ambos tipos de convenios.

La adhesión ha de realizarse al conjunto de lo pactado, sin que resulte lícito pretender la aplicación del mismo exigiendo -por el sistema del “espiguelo”- la aplicación de otras normas contenidas en el Convenio Estatutario-.

Las adhesiones en ningún caso cambian la naturaleza del Convenio, convirtiéndolo en Convenio Colectivo de eficacia general, pues para el válido nacimiento de un Convenio Colectivo Estatutario, se requiere el cumplimiento de los requisitos impuestos por la norma.

Pueden ser impugnados por quienes no participan en su negociación pero se vieron incluidos en su ámbito por efecto de la adhesión tácita.

Extensión. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas concompetencia en la materia pueden extender las disposiciones de un convenio en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector u subsector de actividad, como consecuencia de los perjuicios que para los mismos puedan derivarse de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo estatutario, debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS

Art 82 y ss. Del R.D.LG. 1/95

Son los que se realizan cumpliendo las reglas establecidas en el E.T.

Debido a la eficacia que se le confiere, el ordenamiento jurídico somete al Convenio Colectivo Estatutario a una serie de controles con el fin de garantizar su completa legitimidad.

Debe cumplir unos severos requisitos de LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR, exigiendo las garantías necesarias para que se encuentren debidamente representados todos los grupos o sectores a quienes pueda afectar.

Conlleva un procedimiento de TRAMITACIÓN Y PUBLICIDAD.

Existe la posibilidad de IMPUGNAR JUDICIALMENTE el Convenio, si éste lesiona gravemente el interés de tercer@s.

CARACTER NORMATIVO

Están reconocidos los Convenios como auténticas normas jurídicas dentro de su ámbito de aplicación, y provoca una serie de efectos:

- a) El Convenio se considera fuente de derecho con análoga fuerza imperativa que los preceptos legislativos.
- b) Es la norma directa y específica que regula las relaciones jurídicas existentes entre las partes
- c) Los Convenios Colectivos publicados en el B.O.E. han de ser aplicados e interpretados por los Tribunales de Justicia.
- d) En ausencia de Convenio Colectivo, en un ámbito concreto, las relaciones de trabajo quedan reguladas por las Disposiciones legales y reglamentarias.

APLICACIÓN IMPERATIVA Y AUTOMÁTICA

El Convenio se aplica de modo imperativo y automático a las relaciones individuales concretas a las que va dirigido.

DEROGACIÓN DEL CONVENIO ANTERIOR

Cuando un Convenio sucede a uno anterior produce los siguientes efectos:

Deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto debe aplicarse íntegramente lo regulado en el nuevo Convenio.

Las materias reguladas en el anterior Convenio dejan de tener vigencia salvo si son recogidas en el nuevo o se dice expresamente en él que se mantienen.

Pueden modificar, alterar e incluso suprimir las condiciones laborales existentes con anterioridad a su publicación.

ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN

Art. 82.3 del R.D.LG. 1/95

Los Convenios Estatutarios obligan a tod@s l@s trabajador@s y empresari@s incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

L@s trabajador@s no sindicad@s no quedan exclud@s, en la medida en que participen en la elección de sus representantes y a través de sus representantes directos pueden:

celebrar Convenios de ámbito empresarial.

adherirse a un Convenio en vigor en las condiciones establecidas legalmente.

CONVENIOS DE GRUPO:

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.

CONVENIOS DIRIGIDOS A TRABAJADORES CON UN PERFIL PROFESIONAL ESPECÍFICO (FRANJA):

Son los celebrados para un grupo de trabajador@s con un perfil profesional o puesto de trabajo específico de la misma empresa.

En cuanto a la legitimación para negociar, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representantes a través de votación personal, libre, directa y secreta. También el Comité en caso de que fuera designado.

ACUERDOS INDIVIDUALES ENTRE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES:

Debe tenerse en cuenta si estos acuerdos por su trascendencia, importancia y significado suponen una introducción unilateral de mecanismos de regulación colectiva de las condiciones de trabajo que soslayen y eviten la intervención de l@s representantes sindicales o vacían de contenido el Convenio Colectivo, en cuyo caso la conducta de la empresa supone una vulneración de la negociación colectiva.

REGULACION DE CONDICIONES por ramas de actividad (disp. Adic. Séptima ET):

El Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo puede regular estas condiciones de trabajo para sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista Convenio Colectivo. Es prioritario a este procedimiento la extensión de un Convenio de ámbito superior al de empresa a una o varias empresas o a un sector.

LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR

Art. 88 y ss. del R.D.LG. 1/95

Es la capacidad para tomar parte con voz y voto en los diálogos y debates propios de la negociación colectiva, la capacidad de determinados sujetos para intervenir en una negociación colectiva, y la capacidad para decidir y negociar un Convenio Colectivo para una unidad de contratación determinada.

La legitimación para negociar se concede, bien a la representación unitaria (COMITÉS Y DELEGAD@S), bien a la representación sindical (SECCIONES SINDICALES u otros órganos del sindicato), con carácter alternativo y no acumulativo. No cabe pues, que los Convenios sean objeto de una negociación conjunta con Comités, delegad@s y representaciones sindicales.

El comienzo de la negociación por una de las representaciones legitimadas excluye cualquier posterior puesta en práctica del segundo sistema.

En todos los casos es necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

REQUISITOS DE LOS SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN

La norma exige una serie de requisitos para la legitimación de los sujetos negociadores en un doble sentido:

garantizar la representatividad de las partes.

expresar el derecho de los más representativos a participar en las negociaciones, para que estas tendencias mas significativas tengan una efectiva relaciones de trabajo.

Estos requisitos son diferentes según el ámbito del Convenio:

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA O ÁMBITO INFERIOR

De una parte, el/la empresari@ o persona que se apodere a tal fin expresamente.

Por parte de l@s trabajador@s:

Comité de empresa o Delegad@s de Personal

- a) En una empresa formada por un sólo entro de trabajo con menos de 50 trabajador@s, la legitimación corresponde al o l@s delegad@s de personal.
- b) En una empresa formada por un sólo centro de trabajo con 50 o más trabajador@s, le corresponde la legitimación al Comité de Empresa.
- c) En una empresa que conste de más de un centro de trabajo, todos ellos con menos de 50 trabajador@s, la capacidad de negociar le corresponde al conjunto de l@s delegad@s de personal.
- d) En una empresa que conste de más de un centro, todos ellos con 50 o mas trabajador@s, está legitimado el conjunto de los Comités.
- e) En una empresa donde haya varios centros de trabajo, unos con más y otros con menos de 50 trabajador@s, la capacidad negociadora recae en el total de los Comités y Delegad@s.

- f) Si existiera un Comité Intercentros, el sería el legitimado, cuando se le haya reconocido expresamente esa facultad.

Secciones Sindicales:

Pueden ser de empresa, de sindicatos más representativos, de sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa o que cuenten con delegados de personal.

- a) En los Convenios que afecten a la totalidad de los trabajador@s de la empresa es necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité.
- b) En los demás Convenios, es necesario que los demás trabajador@s incluid@s en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso de designación de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito a efectos de negociación.

CONVENIOS COLECTIVOS SUPRAEMPRESARIALES

Por parte del/la empresari@: Las asociaciones que en el ámbito geográfico y funcional del Convenio, cuenten con el 10% de los empresarios, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de trabajador@s afectad@s.

Por parte de l@s trabajador@s:

- los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.
- los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los Convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.
- los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los Comités de Empresa o Delegad@s de Personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el Convenio.

CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE LEGITIMACIÓN

El incumplimiento de los requisitos de legitimación puede suponer la pérdida de la eficacia normativa o la nulidad del Convenio Colectivo suscrito.

Se consideran NULOS en su dimensión estatutaria:

- a) los Convenios suscritos por apoderados no designados por los Sindicatos legalmente representativos o por representaciones de trabajadores elegidos al efecto.
- b) los mandatos asamblearios
- c) el celebrado por un/a empresari@ y el/la únic@ trabajad@ra su servicio, o con todos y cada uno de l@s trabajador@s, interviniendo éstos en su propio nombre al margen de las representaciones sindicales unitarias.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.

COMISIÓN NEGOCIADORA

Arts. 87.5, 88 y 89 del R.D.LG. 1/95

Todo Sindicato, Federación, Confederación Sindical y toda Asociación Empresarial que esté legitimado para ello, tiene derecho a formar parte de la Comisión Negociadora.

Esta Comisión se integra por igual número de representantes de cada una de las partes.

CONVENIO DE ÁMBITO DE EMPRESA O INFERIOR

La comisión negociadora se constituye por el/la empresario o sus representantes, y por l@s representantes de los trabajador@s.

Puede llegar a tener 12 miembros por cada parte.

CONVENIO COLECTIVO SUPRAEMPRESARIAL

La comisión negociadora queda validamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales representen como mínimo, respectivamente a la mayoría absoluta de los miembros de los Comités de Empresa y delegad@s de personal, en su caso, y a empresari@s que ocupen a la mayoría de l@s trabajador@s afectados por el Convenio.

Cómo máximo puede tener 15 miembros por cada parte.

DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN

La designación de l@s componentes de la Comisión corresponde a las partes negociadoras quienes de mutuo acuerdo pueden designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores todos ellos con voz pero sin voto.

En todo caso debe nombrarse un/a Secretari@ que vela por los aspectos burocráticos de las reuniones, especialmente por la confección de las actas, sin necesidad de que la elección recaiga entre los miembros de la Comisión.

CONSTITUCIÓN

Debe constituirse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación del inicio de las negociaciones.

En el acta de constitución han de expresarse los nombres y apellidos de sus componentes junto con la credencial de la legitimación que cada una de las partes y constancia de a quienes representan.

La Comisión carece de personalidad jurídica para ser parte en un proceso, su actuación comienza en el momento de su constitución y finaliza una vez se ha firmado el Convenio o interrumpidas las negociaciones

ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requieren, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

CONTENIDO DE UN CONVENIO

Art. 85 del R.D.LG. 1/95

Todo Convenio tiene un contenido mínimo:

- Determinación de las partes que lo conciertan
- Ambito personal, funcional, territorial y temporal
- Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del Convenio cuando éste sea superior al de empresa
- Forma y condiciones de denuncia del Convenio, así como plazo de preaviso para la misma
- Designación de una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender cuantas cuestiones le sean atribuidas y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la misma.

Dentro del respeto a las leyes, los Convenios Colectivos pueden regular:

- Procedimientos para resolver discrepancias surgidas en los períodos de consulta establecidos en los casos de movilidad geográfica, modificación sustancial, suspensión del contrato y despido.
- Determinados aspectos de los Servicios de Prevención como:
 - los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios.
 - el número de trabajador@s designad@s, en su caso, por el/la empresari@ para llevar a cabo actividades de prevención.
 - tiempos y medios de que dispongan para el desempeño de su actividad en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos l@s trabajador@s y de su distribución en la misma, así como para la planificación de la actividad preventiva, y la formación en esta materia de l@s trabajador@s y delegad@s.
 - materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de l@s trabajador@s y sus organizaciones representativas con el/la empresari@ y las asociaciones empresariales.

ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN

Art. 83 del R.D.LG. 1/95

Como hemos dicho anteriormente, en el Convenio se deben precisar los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal de aplicación del mismo.

Son las partes quienes delimitan los ámbitos a los que quieren extender los efectos del Convenio.

La libertad de elección del ámbito de negociación se encuentra sujeta a determinadas limitaciones:

- que las partes estén legitimadas para negociar
- que las partes legitimadas pacten para empresa y trabajadores del ramo en que trabajan y no para otro distinto
- que el ámbito del Convenio corresponda con la dimensión funcional o la naturaleza de la actividad

ÁMBITO FUNCIONAL:

Se identifica con la rama, sector o subsector de actividad económica, empresa o centro de trabajo, o incluso, el propio ámbito interprofesional al que se aplica el Convenio.

ÁMBITO TERRITORIAL:

Delimita el espacio geográfico en el que se aplica.

ÁMBITO PERSONAL:

Se refiere a los grupos o categorías profesionales existentes en una empresa y a los que se aplica el Convenio.

Los problemas que se susciten sobre la determinación del ámbito funcional y personal del Convenio pueden ser resueltos por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, correspondiendo instar la consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, así como a cualquier órgano o entidad sindical o empresarial que, acrediten un interés legítimo en el tema planteado.

ÁMBITO TEMPORAL:

En el Convenio se debe fijar la forma, condiciones, plazos de preaviso y denuncia de los mismos, ya que la duración fijada en Convenio no expira de modo automático, requiriéndose que cualquiera de las partes que lo negociaron proceda a su denuncia previa en el plazo y forma que en el mismo se establezca.

- Vigencia: La duración se fija por las partes negociadoras, sin que legalmente aparezca determinada su duración mínima.

- Entrada en vigor: Corresponde a las partes fijar la fecha de entrada en vigor del mismo, pudiendo estas concederle efecto retroactivo y aplicarlo a hechos o situaciones ocurridos con anterioridad a su conclusión y publicación o aplazar su entrada en vigor.
- Concurrencia de Convenios: Un Convenio Colectivo, durante su vigencia NO puede ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario. El convenio de empresa (que tiene prioridad aplicativa en las materias más importantes: salario, horas extra, distribución del tiempo de trabajo...) se configura como una excepción a la prohibición de concurrencia y podrá negociarse en cualquier momento, incluso estando vigente un convenio sectorial.
- Prórroga: La prolongación del Convenio más allá del término final previsto por las partes, se hace a través de las siguientes vías:
 - si no se denuncia el Convenio, este se entiende prorrogado de año en año salvo pacto en contrario de las partes -denuncia automática-.
 - si se denuncia, mantiene su vigencia durante las negociaciones para su renovación. Transcurrido un año desde su denuncia sin que se haya acordado nuevo Convenio, este pierde su vigencia salvo pacto en contrario, aplicándose, si lo hay, el Convenio Colectivo de ámbito superior que sea de aplicación.
- Denuncia: Debe aparecer la forma y condiciones de la misma, así como el plazo de preaviso para efectuarla. Debe ser hecha a la contraparte, por alguna de las partes que negociaron el Convenio, excepcionalmente se admite que lo haga un sindicato, asociación o representante legitimado en el ámbito de que se trate.

COMISIÓN PARITARIA

Arts. 85.2 y 91 del R.D.LG. 1/95

Constituye el órgano básico de administración y vigilancia del Convenio, y recibe por delegación las facultades que las partes negociadoras le asignen.

Debe nombrarse y concretarse su alcance temporal.

COMPOSICIÓN:

Está formada por el mismo número de miembros de las dos partes.

FUNCIONES:

Se le asignan normalmente las siguientes:

- interpretación del Convenio
- solución de Conflictos Colectivos que se susciten durante su vigencia
- aplicación de las cláusulas obligacionales y pactos de paz
- resolver las discrepancias respecto al descuelgue salarial

EFFECTOS:

Las partes pueden quedar vinculadas a las interpretaciones realizadas por la Comisión, si bien los órganos judiciales se reservan la posibilidad de revisarla cuando los acuerdos adoptados resulten discriminatorios o violen claramente el contenido del convenio.

MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN

Además del contenido que la norma señala como mínimo, a través del Convenio se regulan otras materias.

- Económicas y Laborales - Condiciones de trabajo y productividad, condiciones de empleo, ascensos, promoción económica, salarios, jornada, traslados, vacaciones
- Asistenciales - Vivienda, transporte, estudios y mejoras voluntarias.
- Sindicales y referentes al ámbito de relaciones de los trabajadores y empresarios - Ampliación de las competencias y garantías de l@s representantes legales de l@s trabajador@s, creación y funcionamiento de comités intercentros, creación de formas ampliadas de participación de los trabajadores en la empresa, establecimiento de cláusulas sobre canon de negociación colectiva, retención de cuotas sindicales...
- Deber de paz - Las partes pueden regular la paz laboral, así como los procedimientos para solventar los Conflictos Colectivos que surjan durante su vigencia e incluso la renuncia al ejercicio del derecho de huelga durante este período.

CANON POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es la cantidad que los Convenios pueden llegar a establecer con el fin de que l@s trabajador@s incluidos en su ámbito de aplicación participen económicamente en la financiación de los gastos que su conclusión ha originado a los sindicatos representados en su comisión negociadora.

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

La representación de l@s trabajador@s o de l@s empresari@s que promueva la negociación, lo comunicará por escrito a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación: la legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación.

(También las partes pueden reglamentar otros aspectos de la negociación como, el lugar donde han de tener lugar las sesiones, los gastos de los desplazamientos de los miembros para asistir a las deliberaciones... etc.).

Se envía copia a efectos de registro, a la autoridad laboral competente en virtud del ámbito territorial del Convenio.

DEBER DE NEGOCIAR: LÍMITES

La parte perceptora de la comunicación ha de responder por escrito y motivadamente a la iniciativa negociadora, tanto si se acepta como si se niega a ella, en el plazo de 1 mes.

La negativa a negociar sólo cabe por:

- causa legal - que la parte promotora no tenga o no acredite legitimación suficiente para negociar, que se promueva la negociación incumpliendo alguna de las exigencias procedimentales exigidas normativamente o que de la iniciativa electoral se deriven dudas relativas a la representación actuante que solicita la negociación
- causa convencional - que el cumplimiento del plazo de vigencia, el incumplimiento por la parte promotora de la negociación de los acuerdos relativos a las formalidades a observar en la denuncia del Convenio o la pretensión de negociar contenidos que las partes de mutuo acuerdo han considerado no negociables
- tratarse de un Convenio que no haya vencido.

SUSPENSIÓN DE LAS NEGOCIACIONES:

Si se producen violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes, y ambas partes comprueban su existencia, queda suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquellas. Por otra parte, establecer dificultades a la negociación o a l@s representantes de l@s trabajador@s durante la misma, puede ser causa de sanción administrativa como infracción laboral grave o muy grave.

FORMA Y TRAMITACIÓN DEL CONVENIO ART. 90 E.T.

Los Convenios Colectivos han de realizarse por escrito bajo sanción de nulidad, posteriormente deben ser presentados a efectos de registro a la autoridad competente - dependiendo del ámbito territorial- en el plazo de 15 días desde la firma.

Las revisiones conllevan la misma tramitación.

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR

A la hora de registrar un Convenio, la Comisión Negociadora debe acompañar la siguiente documentación:

- Escrito de la Comisión Negociadora (o de su Presidente) de presentación y solicitud de registro y publicación del Convenio, con indicación de domicilio a efectos de notificaciones.
- Texto original del Convenio y cuatro copias, firmados por l@s componentes de la Comisión.
- Actas de las sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la Comisión y firma del Convenio, con expresión de las partes que lo suscriben.

- Hojas estadísticas cumplimentadas, en los modelos que existen en el órgano competente de las CCAA.

AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE

Se determina según el ámbito territorial del Convenio, así:

- cuando el ámbito territorial del mismo es igual o inferior al de la Provincia, es la Delegación Provincial de Trabajo de la provincia.
- cuando el ámbito es igual o inferior al de la Comunidad Autónoma, es la Dirección de Trabajo de la propia C. A.
- cuando supera el ámbito de la C. A. la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo.

TRAMITACIÓN ADMINISTRATIVA

Arts. 90.2 y 90.3 E.T.

Una vez presentado el Convenio, la autoridad lo examina y tiene dos posibilidades: disponer a través de una Resolución Administrativa su registro, depósito y publicación o decidir su impugnación por ilegalidad o lesividad de terceros.

Una vez registrado, tiene a su favor la presunción de legitimidad y validez, y sólo puede ser destruida a través de procedimiento judicial que decrete su nulidad e ineficacia.

Por lo tanto, mientras esta nulidad no sea declarada, el Convenio produce todos los efectos legales que le son propios.

Si se estima que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirige de oficio a la jurisdicción laboral, a través de demanda de oficio que abre proceso especial. Puede darse este caso cuando, se de una constitución defectuosa de la Comisión Negociadora, cuando se de falta de legitimación de las partes negociadoras o exclusión de la negociación de una parte legitimada...

En cuanto al plazo de impugnación, numerosas resoluciones jurisprudenciales han venido señalando que puede hacerse antes o después de su publicación

IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS

Art. 163 de la L.R.J.S.

Un convenio colectivo puede ser impugnado cuando se considere que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros.

Es competente la jurisdicción social, debiendo ser demandadas todas las representaciones integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio.

El trámite se realiza según lo dispuesto para los Conflictos Colectivos con especialidades en el art. 153.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Puede hacerse por l@s propi@s interesad@s si la autoridad laboral desoyera o se negara a su solicitud de que sea impugnado de oficio. Del mismo modo, por l@s

representantes legales de l@s trabajador@s, de las empresas y sindicatos cuando se alegue ilegalidad, y por los terceros cuyo interés haya sido gravemente lesionado, cuando se alegue esta causa.

El plazo, lo marca la propia vigencia del Convenio.

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Art. 91 del R.D.LG. 1/95

El conocimiento y solución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los Convenios Colectivos, se resuelve por la jurisdicción social, con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias.

El procedimiento a seguir en estos casos es el propio de los Conflictos Colectivos.

Los Convenios Colectivos, y en los Acuerdos Marco y Acuerdos para materias concretas, pueden establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios colectivos.

Estos procedimientos son también, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes se sometan expresamente a ellos.

ELA Sindikatuak

13

EL CONFLICTO COLECTIVO

174	CONCEPTO
175	CARACTERÍSTICAS
175	LEGITIMACIÓN
176	PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO
176	ÓRGANO COMPETENTE
177	TRAMITACIÓN
177	CONCILIACIÓN PREVIA
178	DEMANDA. CARACTERÍSTICAS
179	JUICIO
179	SENTENCIA
180	RECURSOS
180	OTROS MEDIOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
180	CONCILIACIÓN
180	MEDIACIÓN
180	ARBITRAJE
180	ANEXO:
	PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES (ACUERDOS PRECO)
180	I. SU FIRMA
181	II. SU SIGNIFICACIÓN
181	III. SU NATURALEZA
181	IV. OBJETO DE LOS PROCEDIMIENTOS

Arts. 17 al 25 del R.D. 17/77, Arts. 28.2 y 37.2 de la Constitución, Sta. T.C. 8 IV 81, Art. 83 y Disp. Adic. 13º del R.D.LG. 1/95, R.D.LG. 2/95, Resol. 29 I 96, Resol. I VIII 96, O.M. 26 XII 96

El capítulo VIII de la L.R.J.S. regula los Conflictos Colectivos, en los artículos comprendidos entre el 153 y el 162, así como el 138.4 (en relación con el 41.4 del E.T.) y el 191.2.f.)

CONCEPTO

Art. 153.1 de la L.R.J.S.

Se tramitan a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual, y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal o convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo

Incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40 -movilidad geográfica-, el apartado 2 del artículo 41-modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo-, y las previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores -suspensiones y reducciones de jornada que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos para el despido colectivo-, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes,

Así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Las decisiones empresariales de despidos colectivos se deben tramitar de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de la misma Ley.

Quiere esto decir, que siempre que se intente promover un Conflicto Colectivo, debe existir discrepancia entre las partes respecto de la aplicación o interpretación de la norma que se entiende vulnerada por la empresa, y que no siempre que una reclamación afecte a un grupo de trabajador@s procede plantear conflicto colectivo. Se requiere SIEMPRE que el objeto del mismo verse sobre interpretación o aplicación de norma o de decisión o práctica de empresa. Un conflicto que afecta a un grupo de trabajador@s pero no versa sobre interpretación o aplicación de norma, se denomina CONFLICTO PLURAL, y se tramita por vía ordinaria.

Del mismo modo significa, que el/la trabajad@r debe estar afectado, no individualmente sino como parte de un conjunto, y que el interés del pleito debe ser general, abstracto e indivisible.

CARACTERÍSTICAS

Art. 159 de la L.R.J.S.

El conflicto colectivo es un procedimiento especial, que tiene las siguientes características:

- celeridad - Tiene carácter urgente y la preferencia absoluta sobre los otros asuntos -salvo los de tutela de libertad sindical y demás derechos fundamentales-, por tratarse precisamente de la concentración de muchos intereses individuales en la demanda.
- economía procesal - Con el fin de obtener la tutela judicial sin retrasos y sin dilaciones indebidas.

LEGITIMACIÓN

Art. 154 de la L.R.J.S.

Están legitimados para promover procesos sobre Conflictos Colectivos:

- Los Sindicatos cuyo ámbito de aplicación se corresponda o sea más amplio que el del Conflicto.
- Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del Conflicto, siempre que se trate de Conflictos de ámbito superior a la empresa.
- Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de Conflictos de empresa o de ámbito inferior.
- Las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores.
- Las asociaciones representativas de l@s trabajador@s autónom@s económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional, siempre que reúnan el requisito de la letra a) anterior, así como las empresas para las que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto.

En todo caso, los sindicatos más representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la L.O.L.S.; las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del E.T., y los órganos de representación legal o sindical pueden personarse como partes en el proceso, aún cuando no lo hayan promovido, siempre que en su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. Art. 155 de la L.R.J.S.

Quiere esto decir que en principio y genéricamente corresponde a l@s trabajador@s y a l@s empresari@s, con las siguientes matizaciones:

- Está legitimado el Comité de Empresa, delegad@s de personal o Comité Intercentros -si estuviese constituido y se le hubiera atribuido esa competencia-, PERO se necesita acuerdo mayoritario de los miembros.

- No puede interponerlo un trabajador o grupo de trabajador@s que actúen como colectivo.
- No puede interponerlo la Comisión Paritaria, ni ninguna otra Comisión creada por Convenio Colectivo.
- Las Secciones Sindicales, pueden plantearlos cuando sean de ámbito de empresa o inferior, sea cual sea su participación en el Comité y NO se necesita acuerdo de la mayoría de los miembros del mismo.
- Los Sindicatos pueden plantearlos cuando sean, por lo menos, del mismo ámbito que el que se vea afectado por el Convenio, o cuando tengan implantación en la empresa, cuando el Conflicto sea de ese ámbito.
- No es necesario que se acredite un % de afiliación, basta con tener implantación y tener relación e interés directo en el pleito.
- Por último, puede plantearse Conflicto Colectivo por parte de los empresari@s o sus representantes legales, y en los de ámbito superior a la empresa, por las asociaciones empresariales, cuyo ámbito de actuación sea por lo menos como el del Conflicto Colectivo, y sean superior al de la empresa.

PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO

Las partes demandadas en el proceso de Conflicto Colectivo variarán dependiendo de quién plantee la demanda, así:

- si la plantea el Comité de empresa, debe ir únicamente contra la empresa.
- si la plantea una Sección Sindical, debe ir contra la empresa y contra el resto de las Centrales Sindicales que tengan implantación en la empresa.
- si lo hace una Central Sindical:
 - en un Conflicto Colectivo de empresa, frente a la empresa y frente al resto de Centrales Sindicales con presencia en la empresa.
 - en un Conflicto Colectivo de ámbito superior a la empresa -varios centros de trabajo en una comunidad Autónoma o en el estado- contra la empresa y contra las centrales sindicales con presencia o implantación en dicho ámbito.

Se aplica el mismo criterio para los supuestos en los que el demandante sea una empresa o asociación empresarial, es decir, debe dirigirse la demanda frente a los Sindicatos con presencia en la empresa o si se trata de la Asociación empresarial frente a los Sindicatos con presencia en las empresas o si es de sector, a los que tengan implantación en el Sector.

ÓRGANO COMPETENTE

La resolución de los Conflictos Colectivos puede corresponder a los Juzgados de lo Social, a los Tribunales Superiores de Justicia o a la Audiencia Nacional, según el ámbito del mismo.

- Juzgados de lo Social: Cuando el Conflicto Colectivo afecta a una empresa, radicada únicamente en una provincia -debemos tener en cuenta la especialidad en Gipuzkoa con el Juzgado de lo Social de Eibar-.
- Tribunal Superior de Justicia: Cuando el Conflicto Colectivo afecta a empresas con centros de trabajo en distintas provincias de la Comunidad Autónoma -basta con que sean dos-.
- Audiencia Nacional: Cuando el Conflicto Colectivo afecta a un ámbito superior al de una Comunidad Autónoma, es decir, empresas con centros de trabajo en varias Comunidades Autónomas -basta con que sean dos-.

TRAMITACIÓN

En Conflictos Colectivos de empresa, se debe acudir al Convenio Colectivo para comprobar si es preceptivo el trámite de Comisión Paritaria. ó Mixta

No obstante, aunque no sea obligatorio, es conveniente acudir a ella si existe.

CONCILIACIÓN PREVIA

Art. 156 de la L.R.J.S.s

Por regla general, el proceso de Conflicto Colectivo requiere la celebración de Acto de Conciliación previo a la vía judicial, que debe celebrarse, según el ámbito del mismo, ante la Delegación Provincial de Trabajo -ámbito inferior a la Comunidad Autónoma-, ante la Dirección de Trabajo en Gasteiz -ámbito de Comunidad Autónoma- o ante la Dirección General de Trabajo en Madrid -si es de ámbito superior a la Comunidad Autónoma-.

En el ámbito del PRECO, tal conciliación administrativa, se ha sustituido por la conciliación ante los órganos del propio PRECO (más adelante se verá)

Una vez celebrado el Acto de Conciliación, si este finaliza SIN AVENENCIA, existe la posibilidad de que sea la propia autoridad laboral la que remita las actuaciones, con su informe al órgano judicial oportuno, para que se sustancie el procedimiento iniciado en su día.

Art. 158 L.R.J.S. (Esta fórmula, aunque válida es muy poco utilizada).

Si el Acto de Conciliación finalizara CON AVENENCIA, lo acordado tiene la misma eficacia que el Convenio Colectivo estatutario ó en su caso extraestatutario (según ostenten la legitimación necesaria y según la forma de adopción del acuerdo). Art. 156.2 de la L.R.J.S.

No se exige conciliación previa -y por lo tanto, su presentación no interrumpe la caducidad- en los procedimientos que versen o relativos a: (art 64 LRJS)

- Seguridad Social
- impugnación de despido colectivo de representantes de los trabajadores
- vacaciones
- materia electoral
- movilidad geográfica

- modificación sustancial de condiciones de trabajo
- suspensión de contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o derivadas de fuerza mayor
- conciliación de la vida personal, familiar y laboral del art 139 LRJS
- iniciados de oficio
- impugnación de convenios colectivos
- impugnación o modificación de estatutos de sindicatos
- tutela de derechos fundamentales y libertades publicas
 - anulación de laudos arbitrales
 - impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones
 - aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de genero

Cuando se trate de Conflictos Colectivos frente a la Administración, están exentos de Conciliación Previa, por lo que se puede plantear la demanda directamente ante el órgano que corresponda.

AHORA BIEN, existe una Sentencia del T.S.J.P.V. que ordena la interposición de Reclamación Previa ante la Autoridad Laboral competente, por lo que para evitar cualquier tipo de nulidad de actuaciones, sería conveniente **PLANTEAR SIMULTANEAMENTE A LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA, LA OPORTUNA RECLAMACION PREVIA.**

DEMANDA. CARACTERÍSTICAS

Art. 157 de la L.R.J.S.

El proceso se inicia mediante demanda dirigida al juzgado o tribunal competente que, además de los requisitos generales, debe contener:

- La designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto y, cuando se formulen pretensiones de condena que aunque referidas a un colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, deben consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas.
- La designación concreta del/la demandad@ o demandad@s, con expresión del/la empresari@, asociación empresarial, sindicato o representación unitaria a quienes afecten las pretensiones ejercitadas.
- Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.
- Las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.

A la demanda debe acompañarse certificación de haberse intentado la conciliación o mediación previa a la que se refiere el artículo anterior o la alegación de no ser necesaria ésta.

Significa esto que, la demanda debe contener el nombre, apellidos y domicilio, así como el carácter de las personas que lo planteen.

La determinación de l@s trabajador@s y empresari@s afectados y los hechos sobre los que versa el Conflicto, con las peticiones concretas.

Aunque la ley habla de una "referencia sucinta" sobre el fondo de la controversia, es deseable hacer una referencia lo más amplia posible sobre el Conflicto planteado.

JUICIO

Art. 160.1 de la L.R.J.S.

El juicio se debe celebrar en el plazo de 5 días desde la admisión a trámite de la demanda.

La interposición de la demanda de Conflicto Colectivo, interrumpe la tramitación de las reclamaciones individuales que con el mismo objeto se hubieran interpuesto, hasta que la Sentencia adquiriera firmeza.

SENTENCIA

Art. 160 de la L.R.J.S.

Se debe dictar en el plazo de 3 días.

Hay que notificarla a la Autoridad Laboral cuando haya sido incoado por ella.

De ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, debe contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo debe contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente.

La sentencia es ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse.

La sentencia firme produce efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto colectivo. La suspensión se debe acordar aunque hubiere recaído sentencia de instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación y de casación, vinculando al tribunal correspondiente la sentencia firme recaída en el proceso de conflicto colectivo, incluso aunque en el recurso de casación unificadora no se hubiere invocado aquélla como sentencia contradictoria.

La iniciación del proceso de conflicto colectivo interrumpe la prescripción de las acciones individuales en igual relación con el objeto del referido conflicto.

RECURSOS

Cuando la Sentencia procede del Juzgado de lo Social cabe el Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia.(art 190.1 LRJS)

Cuando procede de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia o de la Audiencia Nacional, cabe Recurso de Casación Ordinario ante el Tribunal Supremo. (art 205 LRJS)

OTROS MEDIOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

CONCILIACIÓN

Nos remitimos al planteamiento ya efectuado.

MEDIACIÓN

La mediación supone la solución de los conflictos ante un órgano designado por las partes, llamado a formular una propuesta o recomendación con valor decisorio para las partes.

ARBITRAJE

El arbitraje implica la intervención de un tercero en el Conflicto, cuya decisión resulta obligatoria para las partes, dictando los contenidos del acuerdo. Existen dos clases de arbitraje, el voluntario y el obligatorio, distinguiéndose uno de otro, por la forma de acudir al mismo, por mandato legal un caso y por decisión voluntaria de las partes el otro.

ANEXO:

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES (ACUERDOS PRECO)

I. SU FIRMA

El 16.02.00 se suscribió el "Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales - PRECO", entre Confebask y ELA, CC.OO, LAB y UGT; acuerdo que fué publicado en el B.O.P.V. nº 66, de 4-04-00, y cuya entrada en vigor estaba establecida a partir de 4-06-00.

Asume en exclusiva el intento de conciliación requerido como requisito previo para acudir a la vía judicial en los conflictos colectivos, por lo que tal intento no procederá realizarlo ya ante la Administración laboral.

II. SU SIGNIFICACIÓN

Los acuerdos PRECO constituyen la experiencia pionera en el estado español en la resolución extrajudicial de conflictos laborales. A raíz de ella, en la casi totalidad de las Comunidades Autónomas se han elaborado acuerdos con la misma finalidad, proceso que ha culminado en la suscripción del ASAC en el ámbito estatal, para los conflictos colectivos de ámbito superior a una Comunidad Autónoma.

Su trascendencia es triple:

- a) Ofrece a las partes afectadas por un conflicto colectivo vías más rápidas y menos formalistas que las judiciales, en que se optimiza la posibilidad de alcanzar acuerdos, y las de examinar cuestiones con el espacio de tiempo y medios de los que se carece habitualmente en instancias judiciales.
- b) Mejora la interlocución entre las representaciones empresariales y sindicales, en beneficio de la negociación colectiva y del protagonismo de las instancias representativas de todo nivel.
- c) Es quizá la manifestación más clara -y cronológicamente la primera- del marco autónomo de relaciones laborales, ejemplo de la capacidad negociadora de las confederaciones vascas para establecerlo, y medio (a su vez) para potenciar la autonomía de las organizaciones sindicales y empresariales en las relaciones laborales, haciendo de la negociación colectiva el instrumento principal y más eficaz para determinar su contenido y para solucionar los conflictos laborales.

III. SU NATURALEZA

Es un acuerdo interprofesional basado en el art. 83.3 del E.T., según se establece textualmente en su disposición 3, y se deduce también de su contenido.

De esta naturaleza se derivan:

La posibilidad de agotar a través de sus procedimientos el requisito de conciliación previa al proceso judicial de conflicto colectivo (art. 156.1 de la L.R.J.S.)

La posibilidad de ejecutar como sentencias los laudos arbitrales; y, en general, la posibilidad de dar eficacia de convenio colectivo a las avenencias, propuestas de mediación aceptadas y a los propios laudos (arts. 91 E.T., y 156.2 de la L.R.J.S.)

La eficacia normativa, general y directa del PRECO, que por ejemplo hace que, en virtud de su disposición 13, las comisiones paritarias de los convenios colectivos deban intervenir ante todo conflicto derivado de la interpretación y aplicación del convenio, aunque no tengan atribuida tal función inicialmente.

IV. OBJETO DE LOS PROCEDIMIENTOS

CLASE DE CONFLICTOS

Se aplica a los conflictos colectivos, entendiendo por tales toda controversia:

- entre sujetos colectivos

- planteada en términos generales y no personalizados -no en representación de uno/a o varios trabajadores/as identificados nominativamente-.

Caben toda clase de conflictos:

- jurídicos:
 - de interpretación o aplicación de norma estatal, o de convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia;
 - de decisión o práctica de empresa.
- de intereses:
 - falta de consenso en la negociación de los convenios o acuerdos;
 - desacuerdos en los períodos de consulta establecidos en la legislación laboral o en la negociación colectiva (modificación sustancial de condiciones, movilidad geográfica, despidos colectivos...)

AMBITO DE LOS CONFLICTOS

Si las partes lo desean es decir, cuando lo acuerden quienes representen a la mayoría de los trabajadores y de los empresarios afectados, es posible plantear conflictos cuyo ámbito exceda de la Comunidad Autónoma. Lo establece así la disposición 2 del PRECO, y lo admite la Disp. Adicional 1ª de ASAC, como exclusión de sus propios procedimientos.

CLASES DE PROCEDIMIENTOS

Conciliación:

Un/a conciliador/a trata de que las partes alcancen un acuerdo que resuelva el conflicto.

Mediación:

Un/a mediador/a intenta que alcancen ese acuerdo, y, si no lo logra, acaba por presentarles una propuesta formal y razonada sobre cómo resolverlo, que deben aceptar o rechazar.

Arbitraje:

Un/a árbitro zanja el conflicto mediante un laudo vinculante, basado en derecho o en equidad, según la modalidad de arbitraje que se escoja.

INICIO DE LOS PROCEDIMIENTOS

SOLICITUD

La solicitud se presenta en documento formalizado (impreso) en la sede correspondiente del Consejo de Relaciones Laborales. Puede presentarla cualquiera de los sujetos legitimados, sea de modo directo o a través de alguna de las organizaciones que suscriben el Acuerdo.

En la solicitud de arbitraje debe constar la conformidad de quienes representen a la mayoría de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto.

SUJETOS LEGITIMADOS PARA PARTICIPAR, Y PARTES DEL PROCEDIMIENTO

En el supuesto de conflicto de intereses, están legitimados para participar en los procedimientos quienes lo estén para una negociación colectiva cuyo ámbito fuera el mismo del conflicto. En cada procedimiento, por tanto, cada una de las dos partes está constituida por quienes estando legitimados participan voluntariamente en representación de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto.

Respecto de los conflictos jurídicos, planteables en la vía judicial, cualquier otro sujeto que ostente legitimación procesal en tal vía puede solicitar una conciliación o mediación y participar en ella.

DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS

ACTUACIÓN PREVIA DE LAS COMISIONES PARITARIAS DE LOS CONVENIOS

Todo conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de un convenio o acuerdo colectivo debe ser sometido, antes de solicitar cualquiera de los procedimientos del PRECO, a la comisión paritaria que el convenio o acuerdo haya constituido, si la misma actúa de modo efectivo.

Se considera agotada la exigencia al cumplirse quince días desde la solicitud a la comisión paritaria sin que se acredite que el conflicto ha sido solucionado.

EXIGENCIA DE PARTICIPACIÓN DE MAYORÍAS

Dada la filosofía del PRECO, de llegar a soluciones efectivas en el ámbito del conflicto, de eficacia general, la práctica de los procedimientos y adopción de acuerdos exige la concurrencia y la implicación de quienes representen a la mayoría de los trabajadores/as y empresarios/as afectados por el conflicto:

Planteadas una solicitud de conciliación o mediación ante la sede correspondiente del CRL, la persona responsable de la sede convoca a los sujetos legitimados a un encuentro de conciliación para que las partes alcancen una avenencia inmediata;

De no alcanzarse de seguido tal avenencia, por acuerdo de quienes representen a la mayoría de los trabajadores/as y empresarios/as afectados por el con-

flicto pueden decidir que el procedimiento continúe, como conciliación o mediación;

La no concurrencia de quienes representen a la mayoría de los afectados de una u otra parte, o la imposibilidad de que acuerden la continuación del procedimiento, hace que la conciliación se considere intentada sin efecto y agotada la exigencia de intento de conciliación previa a la vía judicial;

Excepcionalmente, el procedimiento continúa como mediación, por la sola voluntad de quienes representen a la mayoría de los afectados de una de las dos partes, aun cuando no participe la otra, en los siguientes casos:

- cuando así lo haya establecido un convenio o acuerdo colectivo respecto a los conflictos colectivos que se señalen en los mismos;
- cuando hayan transcurrido seis meses desde la iniciación de las negociaciones de un convenio colectivo sin que se haya producido acuerdo y siempre que no existan negociaciones en curso en los dos últimos meses.

TRAMITES DE LOS PROCEDIMIENTOS

Elección del conciliador, mediador o árbitro Aceptado el procedimiento por ambas partes, se procede a la designación del conciliador, mediador o árbitro, de entre unas listas que existen en cada sede del CRL, elaboradas por acuerdo unánime de los firmantes del PRECO. La designación se efectúa por mayoría de quienes participen por cada parte. Si no logran tal acuerdo, se les presenta una lista impar de profesionales, de la que una y otra parte descartan nombres alternativamente hasta que quede uno solo.

Actividades de los procedimientos La actividad del conciliador, mediador o árbitro comienza inmediatamente después de su designación. El profesional practica, a instancia de parte o por propia iniciativa, las actuaciones que estime convenientes y recaba la información que considere precisa para su función. Se garantiza el derecho de audiencia de todos los participantes, y el derecho de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

Plazos máximos de las prácticas Las prácticas de conciliación y arbitraje deben finalizar en el plazo máximo de 15 días hábiles, y las de mediación en el de 20. A la conclusión de este plazo, el mediador o árbitro disponen de 7 días hábiles para formular la propuesta de mediación o el laudo arbitral.

FINALIZACION DE LOS PROCEDIMIENTOS

- Todo procedimiento concluye por avenencia en el momento en que se alcance acuerdo directo entre las mayorías de cada parte del procedimiento.
- La conciliación también concluye por una propuesta de mediación -transformación en mediación-, si lo requiere la mayoría de cada parte, o por un laudo arbitral (transformación en arbitraje), con el consentimiento de quienes representen a la mayoría de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto.
- La mediación concluye con la emisión de una propuesta motivada. Cada parte debe comunicar su aceptación o rechazo global de la propuesta, presumién-

dose aceptada si no se rechaza por escrito en el plazo de cinco días hábiles. Se considera que la propuesta es vinculante si resulta aceptada por la mayoría de los participantes por cada parte.

- También concluye por la emisión de un laudo arbitral (transformación en arbitraje), con el consentimiento de quienes representan a la mayoría de los trabajadores/as y empresarios/as afectados por el conflicto.
- Puede concluir de modo automático cuando durante su desarrollo se inicien huelgas, salvo que la mayoría de los participantes por cada parte acuerden su continuación.
- El arbitraje termina mediante la emisión de un laudo arbitral motivado. Cabe recurrirlo dentro de los cinco días hábiles siguientes ante un tribunal de tres árbitros, designados por acuerdo unánime de las partes o, en su defecto, por sorteo. Siendo este recurso preceptivo y previo a la impugnación judicial.

EFFECTOS JURÍDICOS DE LOS PROCEDIMIENTOS

EFICACIA DE LOS INSTRUMENTOS DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Las avenencias, propuestas de mediación aceptadas y laudos o resoluciones arbitrales producen los efectos propios de un convenio colectivo de eficacia general, cuando quienes hayan participado en el procedimiento hayan reunido los requisitos de legitimación y adoptado sus acuerdos según las mayorías requeridas legalmente a estos efectos.

En otro caso, vinculan a quienes hayan adoptado el acuerdo y a sus representados.

PRORROGA DE PERIODOS DE CONSULTA

La presentación de una solicitud de conciliación o mediación prorroga todo período de consultas establecido en las normas legales o mediante negociación colectiva, hasta que el procedimiento finalice.

EFFECTOS DE LOS PROCEDIMIENTOS SOBRE EL DERECHO DE HUELGA

- La solicitud de conciliación no obliga a desconvocar las huelgas anunciadas con anterioridad, ni prohíbe convocarlas después de haberla solicitado.
- La solicitud de mediación tampoco obliga a desconvocar las huelgas anunciadas con anterioridad. Una vez solicitada cabe, igualmente, efectuar una convocatoria de huelga no anunciada con anterioridad; pero esto permitirá a la otra parte retirarse de la mediación si lo desea.
- La suscripción del sometimiento a arbitraje impide convocar nuevas huelgas y obliga a desconvocar la que estuviera ya anunciada.

ELA Sindikatuia

14

LA HUELGA

188	PROCEDIMIENTO
188	CONVOCATORIA
188	PREAVISO
189	COMITÉ DE HUELGA
189	FIN DE LA HUELGA
189	SERVICIOS MÍNIMOS
189	PUBLICIDAD DE LA HUELGA
190	CONSECUENCIAS DE LA HUELGA
190	DESCUENTOS

R.D. 17/77, Art. 28.2 de la Constitución, Sta. T.C. 11/81, Art. 32 de la Ley 42/94

El art. 28.2 de la Constitución reconoce el derecho de huelga de l@s trabajador@s, para la defensa de sus intereses.

El Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, señala que la huelga es ilegal (art 11):

- a) Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte "directamente" al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.

El Tribunal Constitucional ha declarado que es inconstitucional la expresión "directamente", que "los trabajadores huelguistas pueden tener un interés que les haga solidarios con otros trabajadores", y que el término "profesional" ha de entenderse referido a los intereses que afectan a los trabajadores en cuanto tales, y no en cuanto miembros de una categoría laboral específica. La jurisprudencia del Tribunal Supremo señala que el modelo de huelga constitucional no es el contractual (para el logro de un convenio), sino el profesional, admitiendo las huelgas de solidaridad. Y son legales las huelgas contra la política socioeconómica del gobierno.

- c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio o lo establecido por Laudo

Pero, según doctrina del Tribunal Constitucional, nada impide la huelga durante el período de vigencia del convenio para reclamar una interpretación del mismo (en un determinado sentido), o exigir reivindicaciones que no impliquen modificación del mismo; incluso es posible reclamar la alteración del convenio si hay incumplimiento del mismo por la parte empresarial, o si se ha producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias.

- d) cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real decreto Ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.

PROCEDIMIENTO

CONVOCATORIA

La convocatoria de una huelga debe decidirse por acuerdo: a) de l@s representantes legales de l@s trabajador@s b) l@s trabajador@s en votación secreta c) de las organizaciones sindicales con implantación

PREAVISO

Una vez tomada la decisión de convocar una huelga, esta debe ser comunicada al empresario y a la Autoridad Laboral competente.

Este preaviso debe realizarse por escrito, con una antelación mínima de 5 días (10 en el sector público), y debe contener cómo mínimo: los objetivos de la huelga, las medidas realizadas para evitarla, fecha de inicio y composición del Comité de Huelga.

COMITÉ DE HUELGA

Formado por un máximo de 12 trabajador@s afectad@s.

Debe participar en acciones que puedan derivar en la solución de la huelga, son los legitimados para negociar la solución de la huelga y garantizar la prestación de los servicios mínimos... etc.

FIN DE LA HUELGA

La huelga puede finalizar por cumplimiento del término, acuerdo entre las partes, el acuerdo conseguido tiene valor de Convenio Colectivo, por desistimiento de l@s convocantes ó por arbitraje obligatorio.

SERVICIOS MÍNIMOS

En caso de que la huelga convocada afecte a sectores encargados de la prestación de servicios públicos se establecerán servicios mínimos.

La fijación de los servicios mínimos se hará de forma compartida por l@s empresari@s o la administración y l@s huelguistas o sus representantes, ante la falta de acuerdo, se establecerán por la autoridad laboral, de manera motivada y aclarando los criterios que se han seguido para su fijación.

Para el establecimiento de los servicios mínimos se debe tener en cuenta que estos sean razonables y que mantengan una proporción a los posibles perjuicios que la huelga pueda producir a los terceros.

No serían legales unos servicios mínimos que pretendan mantener toda la actividad.

PUBLICIDAD DE LA HUELGA

L@s huelguistas y sus representantes pueden hacer, de forma pacífica, publicidad de la huelga, respetando siempre el derecho al trabajo de l@s no huelguistas.

Nos encontramos aquí con la figura de los piquetes, que son grupos de trabajador@s con la misión de informar y hacer publicidad de la huelga, pacíficamente.

Es ilegal, impedir el acceso al centro de trabajo, o utilizar la violencia, la coacción o la intimidación.

Esta sancionado por el Código Penal.

CONSECUENCIAS DE LA HUELGA

Durante el período de huelga se suspende el contrato de trabajo, es decir no hay obligación de trabajar, ni de retribuir por los servicios, ni de cotizar a la Seguridad Social, permaneciendo en la Seguridad Social en situación de asimilación al alta.

El tiempo que se permanezca en huelga:

- no impide el reconocimiento y percepción del subsidio por maternidad.
- NO se aplica la teoría del paréntesis, a los efectos del cálculo de la base reguladora para la Incapacidad Permanente Total sino que se calcula ese periodo con bases mínimas.
- el subsidio de incapacidad temporal se mantiene si el trabajador ya estaba de baja en el momento de iniciarse la huelga.
- si la incapacidad temporal se produce durante la huelga total, no se tiene derecho a percibir el subsidio hasta que esta finalice, y si es huelga parcial, se tiene derecho a percibir el subsidio pero minorado en la misma proporción que se haya reducido la jornada.
- los días de huelga se asimilan a días cotizados para determinar el periodo mínimo de ocupación de 360 días para tener derecho a prestaciones.
- se aplica la teoría del paréntesis -es decir, se considera periodo neutro, debiéndose coger las cotizaciones inmediatamente anteriores al inicio de la huelga- a los efectos del cálculo de la base reguladora para la prestación de desempleo

El ejercicio de huelga no es causa de despido ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral

DESCUENTOS

Los días que se ha permanecido en situación de huelga, no deben ser retribuidos, por lo que la nómina correspondiente llevará unos descuentos, que deben hacerse siguiendo los siguientes criterios:

- el descuento se realizará sobre los días no trabajados, y sobre los días de descanso o festivos de esa semana, así como de las pagas extras.
- no pueden descontarse días de vacaciones ni de los 14 festivos anuales.
- el descuento debe realizarse según salario diario -salvo cuando se cobre por horas, o en supuestos de reparto irregular de la jornada-.

ELA sindikatuja

ELA sindikatu

ELA sindikatura

ELA Sindikatua



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA