

GUIA DIDÀCTICA

METODOLOGIA EN MATERIA LABORAL



M'IMPORTA
COL·LECCIÓ MATERIALS DIDÀCTICS



GENERALITAT
VALENCIANA

IVA J

Institut Valencià
de la Joventut

#PerUnTreballDigne

Título:

En unió, mola més.

Primera edición:

diciembre 2018.

Edita:

Instituto Valenciano de la Juventud.

Desarrollo didáctico:

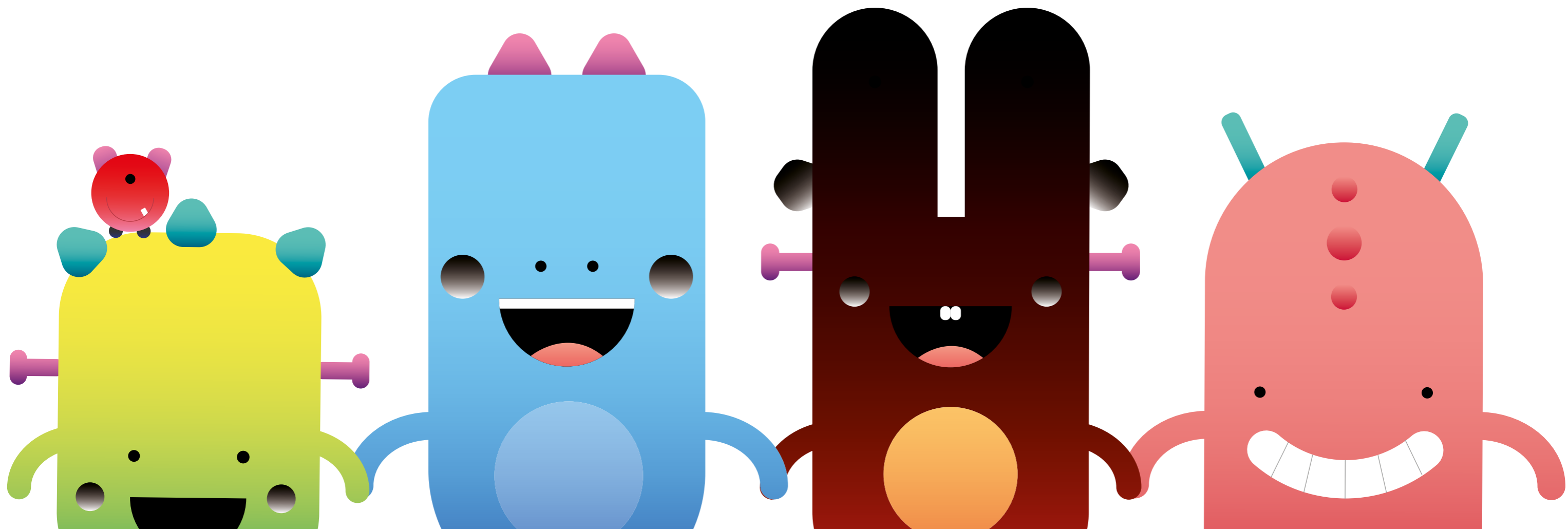
Fundación para la Formación y el Empleo del País Valenciano. Comisiones Obreras.

Diseño y maquetación:

Instituto Valenciano de la Juventud.

ÍNDICE

1. Presentación de la guía.....	5
2. Marco contextual de la juventud.....	9
3. Conceptos laborales y sindicalismo básico.....	13
4. Modalidades de contratación y formación.....	27
5. Acción Sindical.....	55
6. Prevención de riesgos laborales.....	61
7. Búsqueda de empleo.....	69
8. Recursos bibliográficos y referencias en la elaboración del material.....	74



1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

Con motivo de la campaña *M'IMPORTA*, el Instituto Valenciano de la Juventud (IVAJ), ha desarrollado el proyecto *En unió, mola més*, con el que pretende aproximar el sindicalismo y el marco laboral a las personas jóvenes de entre 15 a 30 años, con el fin de sensibilizar, dar a conocer e implicar a la juventud en el mundo sindical.

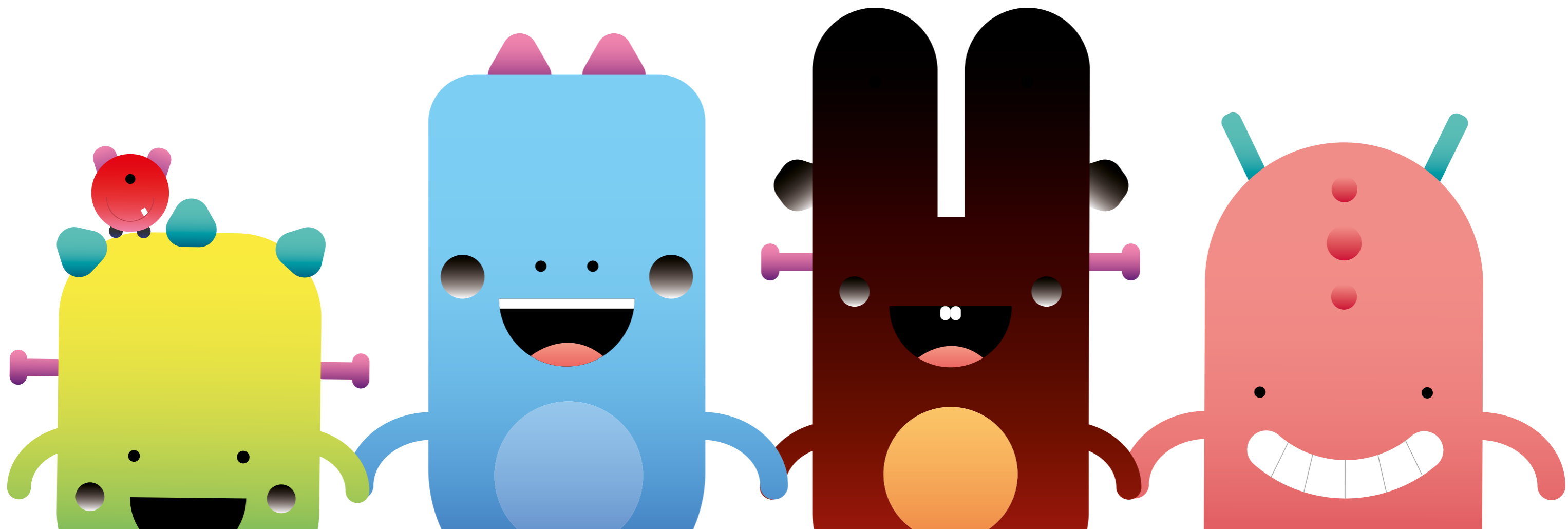
La presente guía aborda conceptos introductorios del mercado laboral, las relaciones contractuales y el mundo sindical en el marco español.

Se incorporan a la parte teórica una serie de dinámicas de trabajo para docentes y estudiantes que pueden resultar de interés para tener una aproximación práctica al conjunto de elementos a abordar.

Según el Instituto de la Juventud (Injuve) en referencia a los sindicatos: «Esta institución es la que presenta niveles de valoración más homogéneos entre los distintos grupos estudiados. Donde esta diferencia se advierte mayor es entre los más jóvenes y los más mayores, entre los cuales hay casi un punto de diferencia; en cualquier caso, ambos segmentos puntúan a esta institución con suspenso. Asimismo, los que sólo estudian y aquellos que tienen un mayor nivel de estudios otorgan a los sindicatos mejores valoraciones». Esta afirmación hace referencia a la encuesta realizada por el Observatorio de la Juventud en España, “Jóvenes, Participación y Cultura Política”, en el 2017, con la que se pretendía medir el grado de confianza en las instituciones españolas, y que le otorga a los sindicatos un grado de confianza de 4.0 en una escala del 0 al 10.

Por lo tanto nos encontramos con el paradigma de que en un contexto de precariedad laboral, la juventud o deslegitima a los sindicatos o no tiene noción de sus actividades.

Por ello se ve necesario acercar la cultura sindical y el sindicalismo a la juventud. Para sea conocedora de su utilidad y de que es una herramienta a utilizar en el ámbito laboral y social.



2.

MARCO
CONTEXTUAL DE
LA JUVENTUD

2. MARCO CONTEXTUAL DE LA JUVENTUD

Según datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de desempleo en la Comunidad Valenciana se sitúa entorno al 15,3%. Siendo del 17,4% en el caso de las mujeres y del 13,5% en el caso de los hombres.

Según el Instituto Nacional de Estadística, estas cifras se concretan en escala de edades de la siguiente forma:

- En el caso de edades comprendidas entre los 16 a los 19 años, para ambos sexos es del 43,54%. En el caso de las mujeres se sitúa en el 47%, y en el caso de los hombres en el 39,51%.
- En el caso de edades comprendidas entre los 20 a los 24 años, para ambos sexos es del 31,23%. En el caso de las mujeres se sitúa en el 29,89%, y en el caso de los hombres en el 32,36%.
- En el caso de edades comprendidas a partir de los 25 años, para ambos sexos es del 13,77%. En el caso de las mujeres se sitúa en el 16,01%, y en el caso de los hombres en el 11,89%.

Junto al desempleo, nos encontramos con un mercado laboral con una alta tasa de temporalidad. Según el informe *#GeneraciónMóvil: Una radiografía de la juventud y 10 ejes de trabajo* presentado por Comisiones Obreras, la tasa de temporalidad de los trabajadores mayores de 30 años se ha elevado del 10,6% (2006) al 13,1% (2017), siendo que en el colectivo de jóvenes se ha disparado del 15,4% al 27,3% en ese mismo periodo temporal.

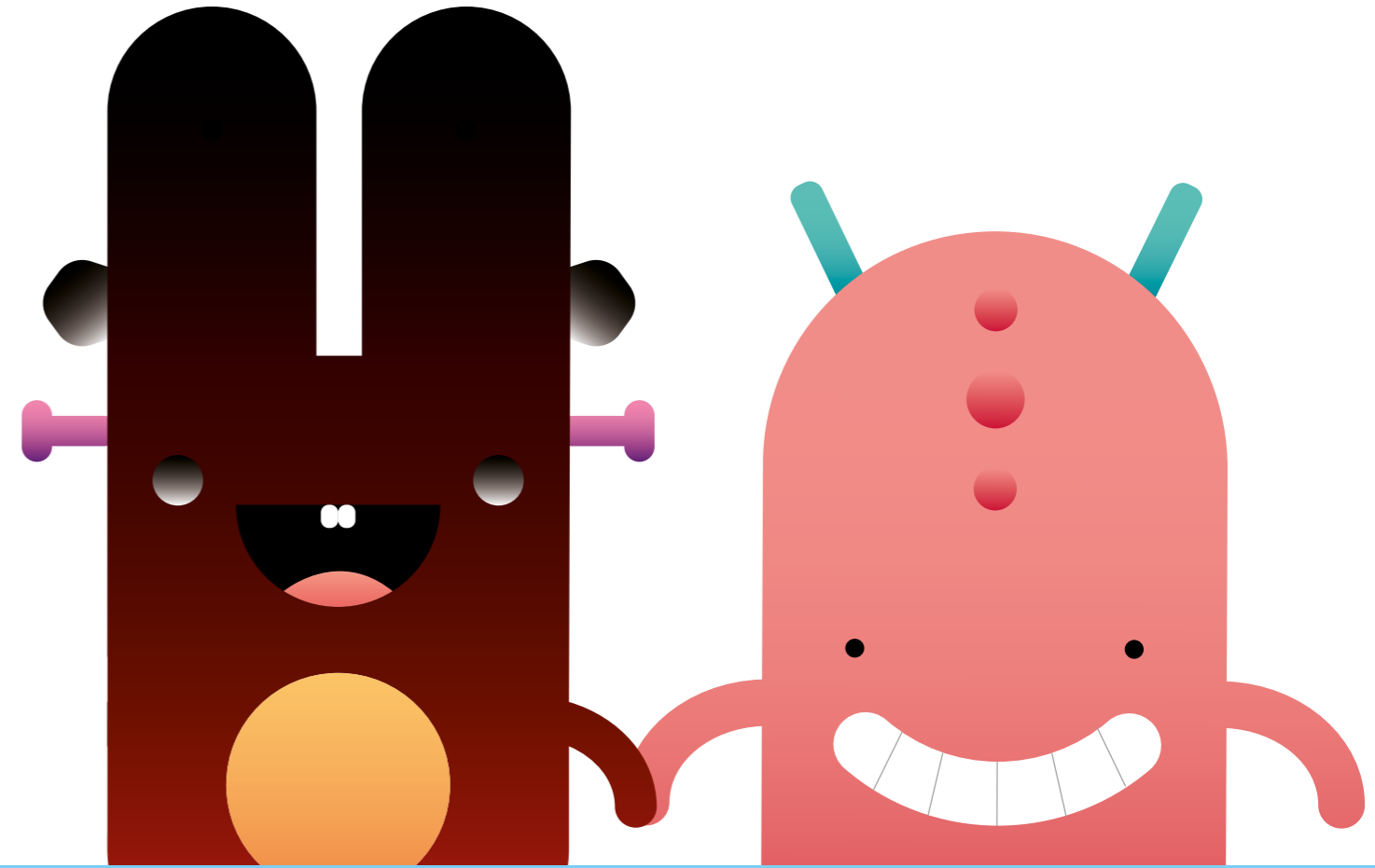
Según el mismo estudio, «la precariedad laboral que soporta la población joven en el acceso al empleo es mucho mayor a la que soporta la población mayor de 29 años. En 2017 la gran mayoría de la población joven asalariada (66 de cada 100 personas) tiene un contrato temporal y/o una jornada parcial, frente a solo

30 de cada 100 personas de 30 o más años. Peor aún, 20 de cada 100 personas jóvenes asalariadas sufre la doble precariedad (contrato temporal y jornada parcial) frente a solo 5 de cada 100 personas asalariadas mayor de 29 años. Solo 34 de cada 100 personas asalariadas jóvenes son indefinidas a jornada completa, frente a 70 de cada 100 personas de 30 o más años.»

Por lo tanto nos encontramos ante un contexto que dificulta el acceso a la juventud a un mercado laboral con unas condiciones estables y óptimas para su desarrollo.

Para saber más... consultar el informe *#GeneraciónMóvil: Una radiografía de la juventud y 10 ejes de trabajo*:

<http://www.ccoo.es/33ed146a307424911448bbf9371d7177000001.pdf>



3.

CONCEPTOS LABORALES Y SINDICALISMO BÁSICO

3. CONCEPTOS LABORALES Y SINDICALISMO BÁSICO

Las relaciones laborales

Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo.

Requieren para su desarrollo de una parte contratante (empleador/a, empresario/a o patronal) que aporta su capital y de una parte contratada (trabajador/a) que aporta su fuerza de trabajo.

Estatuto de los trabajadores

Según indica el Boletín Oficial del Estado (BOE), «el artículo Uno.d) de la Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española, autorizó al Gobierno para aprobar un texto refundido en el que se integrasen, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y todas las disposiciones legales relacionadas que se enumeran en ese apartado, así como las normas con rango de ley que las hubieren modificado. El plazo para la realización de dicho texto era de doce meses a partir de la entrada en vigor de la citada Ley 20/2014, que tuvo lugar el 31 de octubre de 2014.

Este real decreto legislativo ha sido sometido a consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Además, ha sido informado por el Consejo Económico y Social.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de octubre de 2015».

Marcándose en el Art. 1.1 que «esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

Convenio Colectivo

Es un acuerdo que suscriben los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad y las obligaciones a que se compromete cada parte. Es el resultado de una negociación colectiva entre ambas partes.

Los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Los convenios colectivos se publican en el Boletín Oficial del Estado o, en función del ámbito territorial del mismo, en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma o de la provincia a que corresponda el convenio.

Según áreas geográficas y el ámbito de aplicación existen:

- Convenios colectivos de ámbito nacional.
- Convenios de ámbito autonómico.
- Convenios de ámbito provincial.
- Convenios de ámbito local.

También hay convenios colectivos en base al sector productivo, y al número de personas afectadas por el mismo, teniendo:

- Convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa: afecta a todos los trabajadores de la empresa o solo a un sector de la misma.
- Convenio de ámbito superior a la empresa: agrupa a varias empresas de un mismo sector económico.

El salario

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

El artículo 26 del ET establece que mediante el convenio o, en su defecto, por contrato individual se determinará la estructura del salario. También se pactará si son o no consolidables los complementos salariales (complementos personales del puesto de trabajo de cantidad o calidad en el trabajo).

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Salario mínimo interprofesional:

El Gobierno fija, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional.

El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

Gratificaciones extraordinarias:

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas en Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores/as.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

La nómina y su importancia:

El recibo o justificante conforme hemos recibido un salario es la nómina.

En ella ha de aparecer todo el dinero que el trabajador recibe realmente. Es importante que también aparezcan las horas extras realizadas y el dinero que se ha percibido por ellas.

El trabajador debe exigir a la empresa que le sea entregada la nómina en el mismo momento en que percibe su salario. Es importante tener ese documento por los siguientes motivos:

- Es prueba de que existe una relación laboral con la empresa
- La nómina muestra también que se cobra un determinado salario, lo cual es fundamental para exigir una indemnización en caso necesario.
- Tener este documento es imprescindible para poder reclamar cuando se cobra menos de lo que realmente corresponde, o cuando en la nómina no aparecen todas las cantidades salariales que se perciben.

- Con las nóminas podemos hacer el cálculo de las prestaciones de la seguridad Social que puedan corresponder al trabajador en caso de desempleo, incapacidad laboral, invalidez y jubilación, y para las reclamaciones oportunas si fuese necesario.

Intereses:

Los intereses por mora regulados en el ET se cuantifican en el abono del 10% de lo adeudado. Incurrir en mora el empresario que no abona la retribución. El 15% anual se puede reclamar en pleito juntamente con la cantidad adeudada (el principal) y se computa desde el vencimiento de la obligación de pago hasta la fecha de la sentencia. Con posterioridad, si no se abonan las cantidades que figuran en el fallo de la sentencia, se podrá reclamar lo establecido en el art. 576 de la ley de enjuiciamiento civil: el interés legal del dinero más dos puntos.

Discriminación salarial por razón de sexo:

El Estatuto de los Trabajadores regula de manera específica la obligación de establecer un mismo salario para trabajos de igual valor, porque no puede existir discriminación por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

El Tribunal Constitucional ha afirmado con reiteración que, para excluir o no la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo cuando se dan niveles retributivos diferentes, el criterio de comprobación no puede ser la identidad formal de las tareas, sino la igualdad de valor del trabajo.

Así, no es suficiente comprobar que se realizan trabajos diferentes, sino que se debe constatar que la desigualdad no enmascara un trato diferente de trabajos de igual valor infravalorado el realizado por mujeres.

Para llevar a cabo la evaluación del tipo de trabajo, deberán seguirse criterios neutros. En este sentido, no puede hacerse uso, al menos con carácter general, del «criterio de un mayor esfuerzo físico», porque se corresponde única y exclusivamente con un estándar de trabajo de hombre y carece de la exigida neutralidad (Sentencia del Tribunal Constitucional-STC 145/91).

El Tribunal Constitucional intenta evitar, a través de una evaluación objetiva del valor de trabajo, las discriminaciones encubiertas, en que la cobertura formal (adscripción de hombres y mujeres a diferentes niveles profesionales creados artificialmente) oculta la realidad de la desigualdad de trato entre quienes desarrollan un mismo trabajo, lo que es contrario al art 14 de la Constitución y al art. 28 del ET.

La discriminación salarial por razón de sexo, exige, para poder ser apreciada, según la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional, que las diversas tareas realizadas por trabajadores de diferentes sexos sean de igual valor o equivalente contenido.

Calendario Laboral

La empresa deberá hacer cada año un calendario laboral, a ser posible con la colaboración del delegado/a sindical, si lo hubiera. De igual forma, deberá exponer un ejemplar de este calendario en un lugar visible de cada centro de trabajo, para que todos los trabajadores/as puedan conocerlo.

Al hacer el calendario laboral hay que tener en cuenta:

- Las horas anuales que hay que trabajar.
- El horario de trabajo.
- Los días laborales y los festivos.
- Los descansos semanales o entre semanas, puentes y otros días no laborables.
- Las vacaciones.

Todo ello, en consonancia con lo que esté acordado en el convenio colectivo, según esté establecida la jornada laboral. Sobre los trabajadores que tienen contrato de tiempo parcial, ver artículo 12 del ET, referente a la contratación.

En todo caso, el calendario debe contener las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable. Éstas no podrán exceder de 14 al año, de las cuales dos serán locales.

Es importante la intervención de los representantes sindicales en el calendario, en el que ha de constar la distribución de la jornada ordinaria por trabajador o grupo de trabajadores y trabajadoras.

Calendario de vacaciones

En cada empresa se fijará un calendario de vacaciones, que deberá contener el periodo o periodos de disfrute de las mismas, de acuerdo con la planificación anual de las vacaciones que establezca su respectivo convenio colectivo, en caso de que éste las regule.

El trabajador/a debe conocer las fechas que le corresponden para coger las vacaciones, como mínimo, dos meses antes de empezarlas.

Retribuciones durante las vacaciones:

La retribución durante las vacaciones debe ser la misma que recibe el trabajador durante los meses de trabajo anteriores a dichas vacaciones. Únicamente no recibirá las cantidades correspondientes a las horas extras y a las dietas en caso de que cobrara normalmente por esos conceptos.

Duración de las vacaciones anuales:

La duración mínima de las vacaciones es de 30 días naturales (incluidos días festivos o no laborables), y su disfrute es obligatorio. El tiempo de vacaciones no puede cambiarse por salario.

El tiempo de disfrute de las vacaciones no puede reducirse en el caso de que el empresario haya impuesto una sanción al trabajador/a.

Por acuerdo entre empresario/a y trabajador/a, y de conformidad con lo establecido en el convenio sobre planificación de vacaciones, se podrá dividir o fraccionar el periodo de disfrute de las vacaciones en varias partes.

Vacaciones e incapacidad temporal (it):

Cuando al inicio de las vacaciones anuales se esté en situación de baja (incapacidad temporal), se tiene derecho a continuar de baja y a disfrutar de las vacaciones a partir del alta médica.

Para saber más... ¿Qué pasa si no hay acuerdo con el empresario para coger las vacaciones?

Cuando no haya acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el empresario o empresaria, se aplicará lo que diga el convenio colectivo.

Cuando no haya acuerdo con el empresario/a sobre el tiempo de disfrute de las vacaciones, el trabajador/a tendrá 20 días de plazo desde la fecha en la que se le comuniquen para presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social. No es necesario, en estos casos, el intento de conciliación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

Es conveniente presentar la demanda nada más se confirme que no hay acuerdo, para que el juez pueda decidir antes de que se empiece el periodo de vacaciones que el empresario pretende imponer. En el momento en que se confirme el desacuerdo entre empresario y trabajador, éste debería ponerse inmediatamente en contacto con la asesoría jurídica del sindicato.

Tiempo de trabajo

Norma reguladora: el Estatuto de los Trabajadores (artículos 34 a 38) y convenios colectivos.

Máximos y mínimos establecidos por ley:

- Jornada máxima de 40 horas semanales.
- Descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada.
- Descanso mínimo semanal acumulable en periodo de 14 días y medio, 36 horas.

Mediante convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se debe establecer un periodo de descanso no inferior a 15 minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo si lo señala el convenio o el contrato de trabajo.

Para los trabajadores menores de 18 años, si la duración de la jornada diaria continuada excede de 4 horas y media, el periodo de descanso durante la misma será como mínimo de media hora. Los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar más de ocho horas de trabajo diario, incluido el tiempo dedicado a la formación, ni pueden hacer horas extraordinarias.

No se pueden hacer más de 9 horas diarias normales de trabajo, salvo que, por convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario.

La jornada nocturna:

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana. La jornada de trabajo nocturno no puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días.

- Los trabajadores y trabajadoras nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias.
- Los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años no pueden realizar jornada nocturna.

Movilidad**Movilidad Funcional (art. 39 del ET)**

Se entiende por movilidad funcional la facultad empresarial de encomendar tareas o funciones distintas de las que habitualmente se desarrollan.

Límites a la movilidad funcional:

- Poseer las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral (art. 39.1. del ET).
- Tiene que ser dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador/a (a falta de definición de grupos profesionales, podrá efectuarse entre niveles profesionales equivalentes, art.39.1 del ET).
- Para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalente se requiere que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y será por el tiempo imprescindible. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Se efectuara:

- Sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a.
- Sin perjuicio de su formación y promoción profesional.
- La retribución será la correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Si las funciones son inferiores se mantendrá la retribución de origen. Si se realizan funciones superiores a las del propio grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, el trabajador podrá

reclamar el ascenso. Ante la negativa empresarial, y previo informe de la representación legal de los trabajadores, el interesado puede reclamar ante el Juzgado de lo Social.

Movilidad Geográfica (art. 40 del ET)

Se entiende por movilidad geográfica la facultad empresarial de trasladar a los trabajadores a un centro de trabajo distinto del habitual, cuando suponga cambio de residencia. Se distinguen dos tipos: traslado definitivo y desplazamiento (traslado temporal).

Límites del traslado definitivo:

- Se requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o de contrataciones referidas a la actividad empresarial que justifiquen suficientemente el traslado (art. 40.1 del ET).
- Deberá ser notificado por la empresa al trabajador con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.
- Deberá ser notificado por la empresa a la representación legal de los trabajadores con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Se distinguen dos tipos de traslados definitivos en función del número de trabajadores afectados y la plantilla de la empresa:

- Traslado definitivo individual.
- Traslado definitivo colectivo.

Se considera traslado definitivo individual aquel que afecta, en un periodo de 90 días:

- A menos de 10 trabajadores/as en empresas que ocupen a menos de 100.
- A menos de un 10% del número de trabajadores/as de las empresas que ocupen entre 100 y 300.
- A menos de 30 trabajadores/as en empresas que ocupen a 300 o más.

Se considera traslado definitivo colectivo aquel que afecta:

- a) A 10 trabajadores/as o más en empresas de hasta 100.
- b) Al 10% o más en empresas entre 100 y 300.
- c) A 30 trabajadores/as o más en empresas de más de 300.
- d) A la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de 5 trabajadores/as.

El traslado definitivo colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores/as de una duración no inferior a 15 días, improrrogable. En dicho periodo se discutirán las causas que motivan la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Si en la empresa no hay representantes de los trabajadores/as, se procederá de la forma que ya se ha indicado en relación con los expedientes de regulación de empleo.

Límites del desplazamiento o traslado temporal:

La empresa podrá efectuar desplazamientos temporales que exijan que los trabajadores/as residan en población distinta de su domicilio cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o contrataciones referidas a la actividad empresarial que lo justifiquen.

El desplazamiento debe ser inferior a un periodo de doce meses.

Las empresas deberán abonar, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. En el caso de desplazamiento superior a tres meses:

- a) El trabajador/a deberá ser informado del desplazamiento con una antelación mínima de cinco días laborables a la fecha de su efectividad.
- b) El trabajador/a tiene derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje. Los gastos derivados de este permiso correrán a cargo exclusivo de la empresa.
- c) Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años excedan de doce meses tendrán a todos los efectos la consideración de traslado definitivo.

Para saber más... Tanto en los traslados definitivos (individuales o colectivos) como en los desplazamientos temporales, el trabajador tiene derecho a impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente (sin perjuicio de que se lleve a cabo el traslado mientras se decida la impugnación) cuando se considere que las causas alegadas por la empresa no están suficientemente justificadas. Todo ello en el plazo de 20 días a contar desde el día siguiente a la notificación de la decisión empresarial. Igualmente el trabajador o trabajadora podrá optar (antes de la fecha en que deba incorporarse al nuevo centro de trabajo) por extinguir su contrato de trabajo con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de doce mensualidades.

Si uno de los cónyuges ha de cambiar de residencia como consecuencia de un traslado empresarial, el otro cónyuge, si es trabajador de la misma empresa, tiene derecho al traslado a la misma localidad, si hay puesto de trabajo.

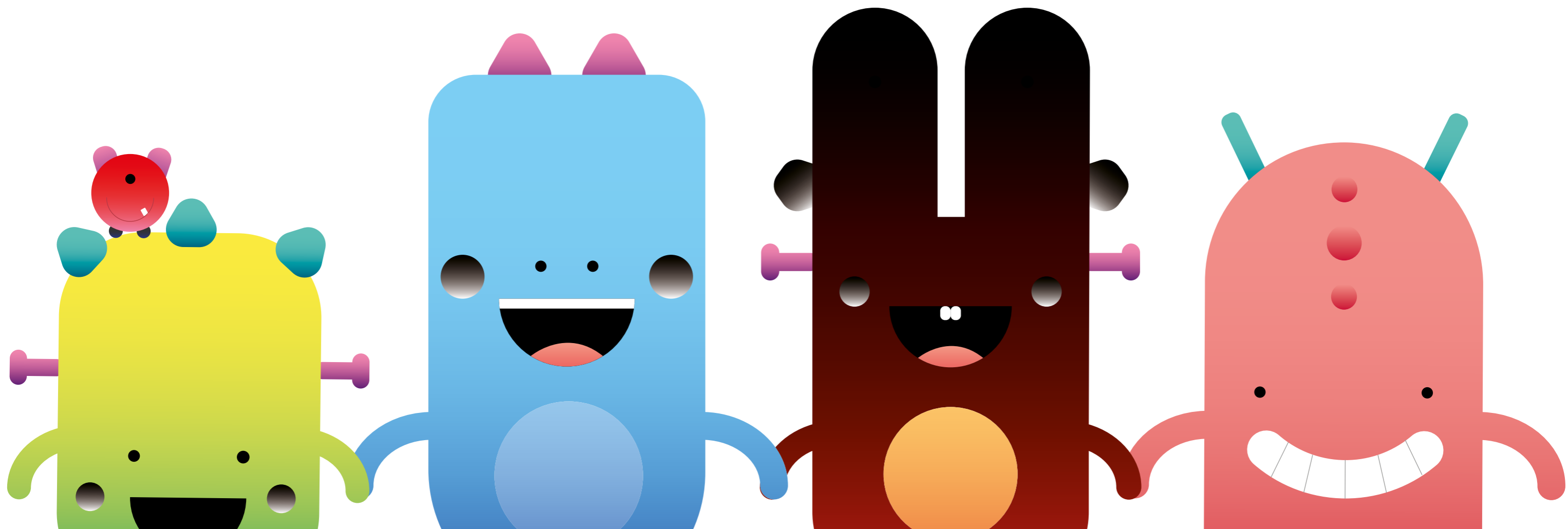
Derechos de la mujer víctima de la violencia de género:

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad de su residencia, para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, tiene derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa está obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes.

El traslado o el cambio de domicilio tendrá una duración inicial de 6 meses, y la empresa tiene la obligación de reservarle a la trabajadora el mismo puesto de trabajo.

Pasados estos 6 meses, la trabajadora podrá optar entre volver a su puesto de trabajo anterior o quedarse en el nuevo; si opta por el nuevo puesto de trabajo, la empresa no está obligada a mantener la reserva del antiguo puesto.



4.

MODALIDAD DE
CONTRATACIÓN Y
FORMACIÓN

4. MODALIDAD DE CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

Contrato

El contrato, según sus modalidades, puede ser escrito o verbal, pero se tiene que realizar por escrito si una de las partes lo solicita.

Si la duración del contrato es superior a cuatro semanas, el empresario o empresaria está obligado a informar por escrito al trabajador o trabajadora sobre sus condiciones esenciales.

La duración del contrato está en relación con sus diferentes modalidades contractuales.

El periodo de prueba se ha de fijar por escrito y, excepto lo que pueda fijar el convenio colectivo, en contrato, no podrá superar:

- los seis meses, para los técnicos y técnicas titulados;
- los dos meses para el resto de los trabajadores y trabajadoras pero puede ser de hasta un máximo de tres meses en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras (comités o delegados y delegadas) tienen que recibir una copia básica de cada contrato, así como de sus prórrogas, deben controlar su adaptación a las normas y han de denunciar las irregularidades, si las hubiera. La entrega se efectuará en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato.

En todo caso, deben constar por escrito: los contratos de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, los fijos discontinuos, los de relevo, los contratos a domicilio, los de obra o servicio determinado, los de trabajadores y trabajadoras contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y los contratos a tiempo determinado superior a cuatro semanas. Si no se observa esta exigencia, se considera que el contrato es de jornada completa y de tiempo indefinido, salvo que la empresa pruebe lo contrario.

El contrato, según sus modalidades, puede ser escrito o verbal, pero se tiene que realizar por escrito si una de las partes lo solicita. Si la duración del contrato es superior a cuatro semanas, el empresario o empresaria está obligado a informar por escrito al trabajador o trabajadora sobre sus condiciones esenciales.

La duración del contrato está en relación con sus diferentes modalidades contractuales.

Sobre... la discriminación:

El art. 4.2, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece, como uno de los derechos básicos de los trabajadores y trabajadoras, «a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o, una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español». Igualmente, se prohíbe cualquier tipo de discriminación con respecto a minusválidos físicos o psíquicos, siempre que reúnan las condiciones necesarias para el desempeño del trabajo.

Aprende más... igualdad y no discriminación en el trabajo entre mujeres y hombres:

Con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, y, para conseguirlo, las empresas tienen que adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Estas discriminaciones se pueden producir en diversos momentos y en las diferentes condiciones de trabajo; se pueden producir en el momento de acceder al trabajo, en la clasificación y la promoción profesional, en la retribución, en la regulación del tiempo de trabajo, en lo que se refiere a la protección de la salud, en el momento de la extinción del contrato.

Las discriminaciones pueden ser directas o indirectas.

- Discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, por su sexo, de manera menos favorable que otra persona que esté en una situación comparable.

- Discriminación indirecta es la situación en que una disposición, un criterio o una práctica que aparentemente son neutras pone a una persona o personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo. La empresa está también obligada a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, promoviendo condiciones de trabajo que los eviten, arbitrando procedimientos específicos de prevención y tramitando las denuncias que se hagan por este motivo.

Todas las medidas contra la discriminación y contra el acoso han de ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. Estas medidas, en las empresas de más de 250 trabajadores, son el Plan de Igualdad.

Sobre... la liquidación:

A la finalización del contrato, e independientemente de la indemnización que le corresponda en su caso, el trabajador/a deberá percibir en su finiquito –recibo de finalización de la relación– el salario y el resto de las cantidades que se le adeuden, incluyendo la liquidación de las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones. El delegado asesorará y podrá asistir al acto de firma del finiquito con el trabajador/a.

Contenidos del contrato:

Todo contrato escrito debe reflejar, junto con los datos personales del contratado y los datos de la empresa:

- La modalidad, las causas y la justificación de su uso. La categoría profesional o grupo profesional.
- El salario, que debe corresponderse con el de la categoría en el convenio colectivo de referencia.
- La jornada de trabajo, que debe corresponderse también con la del convenio de referencia.
- El periodo de prueba.

Tipos de contratos

MODALIDAD	FORMALIZACIÓN	DURACIÓN	DEFINICIÓN Y PECULIARIDADES	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
INDEFINIDO	Escrito o verbal. Obligatorio por escrito a solicitud de una de las partes.	Indefinida	Es el conocido como contrato fijo.	En caso de despido improcedente, 45 días por año trabajado, con un límite de 42 mensualidades.
FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	Siempre por escrito.	Indefinida	Se dirige, entre otros, a: a) Prácticamente todos los trabajadores y trabajadoras que lleven como mínimo 1 mes inscritos en el paro. b) Trabajadores que, desde la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuviesen ocupados en la misma empresa por medio de un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2009. c) Mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o el acogimiento de menores; mujeres paradas que se reincorporen al trabajo después de 5 años sin trabajar, y mujeres paradas víctimas de la violencia de género y de tráfico de seres humanos. Salario y jornada: los pactados en convenio. No podrán acogerse a las ayudas las empresas que en los seis meses anteriores hayan realizado extinciones de contratos por causas objetivas que hayan sido declarados o reconocidos improcedentes, o despidos colectivos.	Despido improcedente por causas objetivas: 33 días por año, con un límite de 24 mensualidades. En el resto de casos, será la fijada para el resto de contratos fijos (45 días por año de antigüedad, con un límite de 42 mensualidades).

A TIEMPO PARCIAL	Siempre por escrito.	Puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada.	El contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará jornada a tiempo completo la prevista en el convenio colectivo aplicable. Salario y cotizaciones, en relación con la jornada trabajada.	Indemnización: la que proceda legalmente en caso de tiempo indefinido o la pactada en convenio colectivo en su caso. Será de 8 días por año trabajado en los contratos de obra y servicio, eventual por circunstancias de la producción y de relevo.
FIJO DISCONTINUO	Siempre por escrito.	Indefinida.	Si el contrato fijo discontinuo se utiliza para la realización de trabajos que cada año se repiten en las mismas fechas, se asimila al contrato a tiempo parcial. Es fijo discontinuo aquel contrato que se utiliza para realizar trabajos que no se repitan en las mismas fechas.	Orden de llamamiento según convenio. Posibilidad del trabajador/a de reclamar por despido en caso de no llamamiento, en un plazo de 20 días desde que se sepa la falta de convocatoria.
SUBSUSTITUCIÓN O INTERINIDAD	Siempre por escrito.	La duración de la reserva de puesto de trabajo o el proceso de selección.	Objetivo: sustitución temporal de trabajadores y trabajadoras con reserva de puesto de trabajo o en cobertura temporal durante un proceso de selección. Debe constar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.	No.

EN PRÁCTICAS	Siempre por escrito.	Mínimo de seis meses, máximo de dos años, salvo pacto distinto en convenio sectorial dentro de los límites temporales anteriores.	Se exige titulación o diplomatura en estudios medios o superiores obtenida en los 4 años, o 7 años cuando se trate de un trabajador/a discapacitado, anteriores a la formalización del contrato. Se suscribe, salvo lo dispuesto en convenios colectivos, para la adquisición de prácticas profesionales (el contrato se deberá efectuar en la titulación requerida y asignada en el contrato). Mediante convenio sectorial, podrán fijarse los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales propias de este contrato. Las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, la maternidad, la adopción o el acogimiento, el riesgo durante la lactancia y la paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. Jornada completa o a tiempo parcial Salario mínimo: 60% o 75% (primer o segundo año, respectivamente) del salario fijado en convenio para el mismo puesto de trabajo o uno equivalente. Si, finalizado el contrato, se continúa en la empresa, las prácticas se computarán a efectos de antigüedad. El periodo de prueba no puede ser superior a un mes para titulados medios y de dos meses para los titulados superiores.	No procede legalmente salvo pacto en convenio colectivo.
--------------	----------------------	---	---	--

PARA LA FORMACIÓN	Siempre por escrito.	Mínimo seis meses, máximo dos años, prorrogables hasta tres vía convenio colectivo sectorial. Puede ser de hasta 4 años si se trata de un trabajador/a con discapacidad, en función del grado de discapacidad y del proceso formativo.	Objetivo: contratación de jóvenes de entre 16 y 21 años sin titulación, para dotarlos de la formación teórica y práctica necesaria para ejercer un oficio o para un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación. Si se trata de personas paradas que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de ocupación, podrán ser contratados hasta la edad que se regule expresamente. Pueden establecerse vía convenio sectorial o de empresa, si hay plan formativo, los porcentajes de plantilla que se pueden cubrir con estos contratos, que tendrán que garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Pero hasta 31 de diciembre de 2011, es decir, de forma excepcional, este contrato se podrá utilizar para contratar a trabajadores y trabajadoras menores de 25 años. Las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, la maternidad, la adopción o el acogimiento, el riesgo durante la lactancia y la paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. No se puede utilizar el contrato para obtener una calificación para un puesto de trabajo que ya antes se haya ocupado por el trabajador/a para un periodo superior a 12 meses. Salario: el fijado en convenio y, como mínimo, el SMI, en proporción al mismo tiempo trabajado, durante el 1º año; el 2º año será del SMI íntegro. Periodo mínimo de formación teórica: 15% de la jornada. La formación teórica se hará siempre fuera del centro de trabajo. Cuando no haya realizado la escolaridad obligatoria, el contrato para la formación tiene por objetivo completar esta formación. Situación específica de un trabajador con discapacidad psíquica. Prestaciones de la Seguridad Social: se incluyen las prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes y también las prestaciones de paro. Finalizado el contrato, el trabajador/a adquirirá una certificación de una calificación profesional. Se contabiliza la antigüedad de la fecha de inicio si continúa en la empresa.	No.
-------------------	----------------------	--	---	-----

OBRA Y SERVICIO	Siempre por escrito.	El exigido por la obra o servicio para la que se formalice.	Para la realización de una obra y servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Tiene una duración máxima de 3 años, que puede ser de 4 años si lo dice el convenio colectivo. Pasados los 3 ó 4 años, el trabajador/a pasa a fijo de plantilla. A través de la negociación colectiva se podrán identificar aquellos trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que se puedan cubrir con este tipo de contratos. La duración máxima de 3 años es de aplicación limitada y condicionada al ámbito de las administraciones públicas.	Mínimo 8 días por año trabajado. Ampliable por negociación colectiva. Esta indemnización se irá incrementando hasta 12 días de sueldo por año de antigüedad a partir de los contratos firmados el 1-1-2012.
EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	Siempre por escrito, excepto si la duración es inferior a cuatro semanas.	Máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses. Por convenio sectorial podrá modificarse a una duración superior, si se hace dentro de un periodo de 18 meses, y sin superar la duración del contrato, el 75% del periodo de referencia establecido ni, como máximo, los 12 meses.	Se puede ampliar su duración máxima por convenio colectivo. Si el contrato es de duración inferior a la máxima legal, puede prorrogarse, por una única vez. Si, expirada la duración máxima, se continuase trabajando, se considera indefinido. Su objeto es la cobertura, por exigencias del mercado, por acumulación de tareas o por exceso de pedidos, y en su formalización se deben consignar las circunstancias concretas por las que se produce.	Sí, mínimo 8 días por año. Ampliable por negociación colectiva. Esta indemnización se irá incrementando hasta 12 días de sueldo por año de antigüedad a partir de los contratos firmados el 1-1-2012.

DE RELEVO	Siempre por escrito.	Hasta la jubilación del trabajador/a que reduce su jornada.	Requisitos: Podrá firmarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador/a sustituido que se jubila parcialmente. La reducción del jubilado/a parcial ha de ser de un mínimo del 25% y un máximo del 85% de la jornada y el salario. Podrá ser de hasta un máximo del 85% si el contrato de relevo es indefinido y a tiempo completo. El trabajador/a relevado debe cumplir todos los requisitos para la jubilación menos la edad, que habrá de ser inferior en cinco años como máximo a la exigida.	Si es un contrato temporal, mínimo 8 días por año, salvo mejora por acuerdo colectivo.
-----------	----------------------	---	---	--

Sobre... las limitaciones legales a la contratación temporal sucesiva o al encadenamiento de contratos temporales:

El artículo 15, apartado 5, del ET establece unas limitaciones a las empresas y unos derechos a los trabajadores contratados temporalmente. Si un mismo trabajador/a es contratado por una empresa, o por empresas del mismo grupo empresarial, para un periodo de 24 meses durante 30 meses, para un mismo puesto de trabajo o uno diferente por medio de 2 contratos temporales o más, a pesar de que sean legales, sean sucesivos o no, y también si es contratado por medio de una ETT, y computándose también las sucesiones de empresa, tiene derecho a ser indefinido.

Los convenios colectivos pueden establecer requisitos para prevenir la utilización abusiva de contratos temporales con diferentes trabajadores/as para cubrir el mismo puesto de trabajo.

A los efectos de la utilización sucesiva y abusiva de contratos temporales no se tendrán en cuenta los contratos temporales formativos, de relevo, de interinidad y los contratos temporales firmados en el marco de un programa público de ocupación-formación ni los contratos temporales utilizados por las empresas de inserción que formen parte esencial del itinerario de inserción personalizado.

Superado el tiempo máximo de 24 meses en el periodo de 30 meses, en el término de 10 días desde la finalización del término máximo, la empresa ha de comunicar al trabajador/a su nueva condición de fijo de plantilla.

El incumplimiento empresarial de esta obligación se tipifica en la LISOS como falta sancionable.

En estos casos, el trabajador/a podrá solicitar al servicio público de ocupación una certificación sobre sus contratos temporales para acreditar su nueva condición en la empresa. El servicio público emitirá la certificación y también hará llegar una copia a la empresa.

En la previsión de los límites máximos de contratación temporal sucesiva, la duración máxima de 3 años es de aplicación limitada y condicionada al ámbito de las administraciones públicas.

Sobre... las Empresas de Trabajo Temporal (ETT):

La ley que regula la actividad de una ETT es la Ley 29/1999, que se ha modificado varias veces.

Las cuestiones más relevantes a tener en cuenta son las siguientes:

- No se pueden contratar trabajadores para sustituir a otros en huelga. No se pueden realizar contrataciones para el desarrollo de actividades que se regulan en el art 8 del RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre actividades peligrosas.
- El contrato de trabajo entre un trabajador/a y una ETT será siempre por escrito (sea indefinido o de duración determinada).
- La empresa usuaria de trabajadores/as de ETT está obligada a informar a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de sus trabajadores/as.
- 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 diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

- En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 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 esta Ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.
- Los trabajadores y trabajadoras contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador/a. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador/a.
- Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.
- Cuando finalicen los contratos que tengan una duración determinada, se pagará al trabajador/a la parte correspondiente, según el tiempo trabajado, a la cantidad de doce días por año de servicio; pero también se puede prorratear mensualmente.
- En ningún caso se podrá obligar a ningún trabajador de ETT a pagar cualquier cantidad en concepto de gasto de selección, formación o contratación.
- La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Los trabajadores de ETT tienen derecho a presentar, por medio de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria,

quejas en relación con sus condiciones de su actividad laboral, frente a la empresa usuaria.

Suspensión/Extinción del contrato de trabajo

Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo:

El art. 48 del ET, que regula la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, debe considerarse en relación con el artículo 45 de mismo texto, que establece como causa de suspensión del contrato con reserva de puesto las siguientes situaciones:

- Incapacidad temporal de los trabajadores o trabajadoras.
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Excedencia forzosa.
- Por el ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su

puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- Mutuo acuerdo entre las partes.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

- En el supuesto de incapacidad laboral, si ésta se extingue con declaración de invalidez permanente en grado de incapacidad permanente total para su profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez. Cuando, a juicio del órgano calificador, la situación médica del trabajador/a vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante dos años, a contar desde la fecha de la resolución que declara la invalidez permanente.
- En el supuesto de servicio militar, prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, el plazo de reincorporación al trabajo es de 30 días a partir de la terminación de las situaciones que se citan.
- Suspensión del contrato por maternidad, en el supuesto de parto, adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliable en los supuestos de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo

que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Este derecho también se puede disfrutar durante más tiempo pero a razón de menos horas (trabajar unas horas y no trabajar el resto de horas).

En el caso de que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones económicas, el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato por el mismo periodo a que tuviera derecho la madre, sin perjuicio de tener también derecho a la suspensión por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato tuviera que permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se podrá computar, a instancia de la madre o del otro progenitor, a partir de la fecha de hospitalización.

En los casos de partos prematuros con defecto de peso y en aquellos de que el neonato necesite hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a los 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido es hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En el caso de que los dos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá según la opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran tenido derecho durante la suspensión del contrato.

- Suspensión del contrato por paternidad. En el supuesto de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador tiene derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. En el caso de parto, esta suspensión corresponde exclusivamente al otro progenitor. En el caso de adopción o acogimiento la suspensión corresponde sólo a uno de los progenitores, a su elección.

Si la suspensión por maternidad se disfruta íntegramente por uno de los progenitores, el derecho de suspensión por paternidad sólo lo puede disfrutar el otro progenitor.

El derecho a la suspensión del contrato por paternidad se puede disfrutar desde la finalización del permiso por nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa de acogimiento y hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato por maternidad.

El derecho a la suspensión del contrato por paternidad se puede disfrutar a jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario/a y el trabajador/a.

El trabajador/a ha de comunicar, con antelación, a la empresa el ejercicio de este derecho.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran tenido derecho durante la suspensión del contrato.

- Suspensión con reserva del puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. En el supuesto de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de

Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finaliza el día que se inicia la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto o anterior o a otro compatible con su estado. Se tiene derecho a la suspensión del contrato de trabajo si en la empresa no hay otro puesto de trabajo adecuado, y durante el periodo de suspensión la mujer cobra el 75% directamente del INSS.

- Suspensión del contrato de la mujer víctima de la violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, excepto que las actuaciones de tutela judicial resultara que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

44

Extinción del contrato de trabajo:

Tal y como señala el art.49 del Estatuto de los Trabajadores el contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador/a continúe prestando servicios. Expirada dicha

duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo que exista prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante. En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario. En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.
- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 51.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- k) Por despido del trabajador.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

45

Extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas:

Las causas de extinción incluidas en los art.51.1 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores son idénticas entre sí hasta el punto de que este último remite directamente «a causas previstas en el art.51.1».

El artículo 51 establece que se entenderá por despido colectivo la extinción del contrato de trabajo fundado en las causas antes enumeradas, cuando en un periodo de 90 días afecte:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

El art.51 del ET afirma que “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 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.”. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar de que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.

“Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; 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 y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”. A estos efectos la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más

adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Tanto si los despidos son individuales como si son colectivos, la verificación de la corrección de las decisiones empresariales se debe hacer aplicando criterios razonables, comprobando si la crisis es real, suficiente y, sin son técnicas u organizativas, si la medida adoptada ayuda a superar la situación o la viabilidad de la empresa.

Los umbrales numéricos del despido colectivo son los que se han indicado anteriormente, pero con las siguientes precisiones:

- a) El art.51 del ET, al establecer el número de trabajadores afectados para que el despido económico sea de carácter colectivo, se refiere a la empresa, por lo que el volumen de empleo no se computa por centros de trabajo, sino por el conjunto de los mismos.
- b) Los trabajadores computables a efectos de la extinción son tanto los fijos como temporales.
- c) Para el computo del número de extinciones de contrato (relevante para la aparición del despido colectivo), se tendrán en cuenta otras extinciones producidas en el periodo de referencia (90 días) por iniciativa del empresario, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el apartado 3 del art. 49 de esta Ley.
- d) El art 51 prohíbe expresamente la realización de extinciones individuales al amparo del art 52.c), con la finalidad de eludir las previsiones de este artículo y en número inferior a los umbrales señalados, sin que concurren nuevas causas. En este caso, las extinciones se considerarán realizadas en fraude de ley y serán declaradas nulas.

El despido disciplinario

Según establece el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

El apartado 2 del citado artículo considera incumplimientos contractuales:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. No operan de manera automática, sino que tienen que ser valoradas atendiendo a su cuantía, a los efectos que produzcan y a la regularización establecida en el convenio colectivo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo. No toda desobediencia lleva aparejada la sanción de despido, sino aquella que reviste carácter grave, trascendente o injustificado.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. En las ofensas verbales, debe existir intención de injuriar y deben valorarse las situaciones en que se realizan. Respecto a las ofensas físicas, debe tratarse de agresiones que atenten contra la integridad corporal.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. La conducta debe ser grave, culpable y suponiendo la violación trascendente de un deber de conducta.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado. Cabe destacar las notas de voluntariedad y continuidad, así como la necesidad de que exista un elemento comparativo determinable objetivamente (el normal del trabajador o el desarrollado por trabajadores del mismo nivel profesional que desarrollen funciones análogas). Asimismo, la carta de despido debe cuantificar la disminución del rendimiento que se imputa al trabajador y se deberá cuantificar durante cuánto tiempo se ha producido la disminución.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. Se ha de entender la habitualidad como una actitud persistente y continuada, que resulte ser un factor trascendental de repercusión negativa en el trabajo.
- 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.

Formas y efectos del despido disciplinario:

Con carácter obligatorio, el despido será notificado por escrito y deben constar los hechos que lo motivan de manera suficiente para que el trabajador o trabajadora pueda defenderse eficazmente de forma que no pueda situarse en indefensión.

Debe consignarse en la carta de despido la fecha en que tendrá efecto el despido.

El despido de un representante legal de los trabajadores/as o de un delegado o delegada sindical debe ir precedido del expediente contradictorio en el que serán oídos el resto de miembros de la representación a la que pertenece.

Si el trabajador o trabajadora es afiliado a un sindicato y al empresario o empresaria le consta, deberá dar audiencia previa a los delegados/as sindicales de la sección sindical a la que pertenece.

El despido puede ser cualificado de procedente, improcedente o nulo:

- **Procedente:** la declaración oficial de procedencia se realiza cuando el empresario/a acredita los incumplimientos graves y culpables consignados en la carta de despido.
- **Improcedente:** se considera improcedente cuando el empresario no consigue probar la existencia y la gravedad de las causas alegadas o cuando exista un defecto formal grave (la no comunicación del despido por escrito, la falta concreta de los hechos, la falta de expediente previo en caso de afectar a representantes legales de los trabajadores, la falta de comunicación al resto de representantes o sección sindical correspondiente si el trabajador despedido es miembro de un sindicato y así le consta a la empresa).

Cuando el despido sea declarado improcedente, la empresa, en un plazo de cinco días, puede optar por readmitir al trabajador con abono de los salarios de tramitación o indemnizarlo con treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo. Si el

despedido fuera un representante legal de los trabajadores/as o un delegado/a sindical, la opción corresponderá siempre a éste.

- **Nulo:** Se declara nulidad del despido cuando éste tenga como móvil alguna causa de discriminación prohibida en la Constitución o cuando se produzca con violación de derechos fundamentales. La declaración de nulidad producirá, en todo caso, el derecho a la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo con el abono de salario de tramitación.

También es nulo el despido: de los trabajadores y trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo del embarazo y durante la lactancia natural, durante las enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia natural, adopción o acogimiento.

De las trabajadoras embarazadas, desde el inicio del embarazo hasta el inicio de la suspensión del contrato por maternidad.

De los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia por cuidado de hijo.

De las trabajadoras víctimas de la violencia de género, por el ejercicio del derecho de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación de trabajo.

De los trabajadores y trabajadoras después de haberse reincorporado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión de contrato por maternidad, adopción o acogimiento, o paternidad, siempre que no haya transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, la adopción o el acogimiento.

La formación sindical

Los derechos en materia de formación se regulan en:

- a) La Constitución,** por un lado, se expresa que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y la readaptación profesional (capítulo III, título 1, art. 40.2) y, por otro lado, se reconoce el derecho a la promoción a través del trabajo (art. 35.1).

b) El estatuto de los trabajadores.

En los artículos:

- Art. 4.2 b). El derecho a la promoción y la formación profesional en el trabajo.
- Art. 11. Contratos formativos: contratos en prácticas y contrato para la formación (RD 2317/93, leyes 63/97 y 43/2006 y RD 488/98).
- Art. 19.4. Obligación del empresario a facilitar formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud laboral (a los nuevos trabajadores, por cambios tecnológicos, cambios de puesto...). El trabajador deberá asistir y realizar las prácticas cuando se celebre en horario de trabajo o bien se descuenten de su jornada laboral.
- Art. 21.4. En el caso de que el trabajador/a reciba una formación específica a cargo de la empresa, se puede pactar la obligación de su permanencia en la empresa hasta un máximo de dos años.
- Art. 23. Derechos destinados a permitir compatibilizar estudios y trabajo, que se pactarán en los convenios colectivos:
 - Derecho a disfrutar de los permisos necesarios para presentarse a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - Derecho a adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- Art. 46.3. En periodos de excedencia para atender al cuidado de hijos, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación.
- Art. 52 b). Se establece la posibilidad de que las empresas ofrezcan cursos de reconversión o perfeccionamiento profesional cuando, por modificaciones técnicas en el puesto de trabajo, el trabajador no se adapte y vaya a ser despedido.

- Art. 64.1 (1.3.c). «Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre (...) planes de formación profesional de la empresa.»

c) En los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (ANFC) y de formación para el empleo

Desde el año 1992 se han firmado cuatro Acuerdos a nivel estatal. Tres de formación continua y uno de formación para el empleo:

- 1992: Acuerdo nacional de formación continua y Acuerdo tripartito. Vigencia desde 1992 hasta 1996 (firmado por GEOE, CEPYME, CCOO, UGT y CIG).
- 1996: 2º Acuerdo nacional de formación continua y Acuerdo de bases sobre la política de formación profesional.
- 2000: 3º Acuerdo nacional de formación continua. 19 de diciembre de 2000.
- 2006: 4º Acuerdo nacional para la formación por el empleo, de 7 de febrero de 2006. Este Acuerdo sigue vigente hasta diciembre de 2014, por las prórrogas sucesivas que se han producido.

La formación para el empleo:

La formación continua es el conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas, los trabajadores/as o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores/as ocupados.

La formación para el empleo es el conjunto de acciones formativas dirigidas a:

- Mejora de competencias y cualificaciones.
- Recualificación de los trabajadores y trabajadoras en activo, prioritariamente para las que están ocupadas

Permite:

- la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y de los requerimientos y perfil profesional de los puestos de trabajo.
- La promoción profesional y social, para evitar el estancamiento en la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, así como mejorar su situación.
- La prevención ante posibles reestructuraciones económicas y/o tecnológicas de las empresas.

Beneficios de la formación para el empleo

En la empresa:

- Adaptarse a los cambios del mercado y del entorno.
- Alcanzar mayor nivel de competitividad, productividad, rentabilidad y calidad, y fidelizar así a sus clientes.
- Disponer en los puestos de trabajo de personas competentes e integradas en la cultura de la empresa y equipos de trabajo.
- Consolidar y transmitir la cultura y los objetivos de la empresa, siempre que los programas incluyan una reflexión sobre la empresa, sus retos y sus posibilidades de desarrollo.
- Potenciar las vías informales de comunicación: reunir a personas en acciones formativas permite el tratamiento informal de problemáticas comunes y un mayor rendimiento mutuo.

Para los/as trabajadores y trabajadoras

- Desarrollo personal y profesional: promoción, estatus, salario y aumento de sus expectativas de mejora tanto dentro como fuera de la empresa.
- Conocimiento de nuevas tecnologías y formas de trabajar para mantener y conservar el puesto de trabajo.
- Adquisición de nuevos conocimientos, destrezas y habilidades. Reorientación de la profesionalidad, enriquecimiento cultural y personal y sentimiento de satisfacción con el trabajo.
- Reconocimiento (ser valorado, escuchado, etc.).

- Participación en la empresa: aportar ideas, mejorar procesos...
- Integración en el equipo, departamento, empresa...

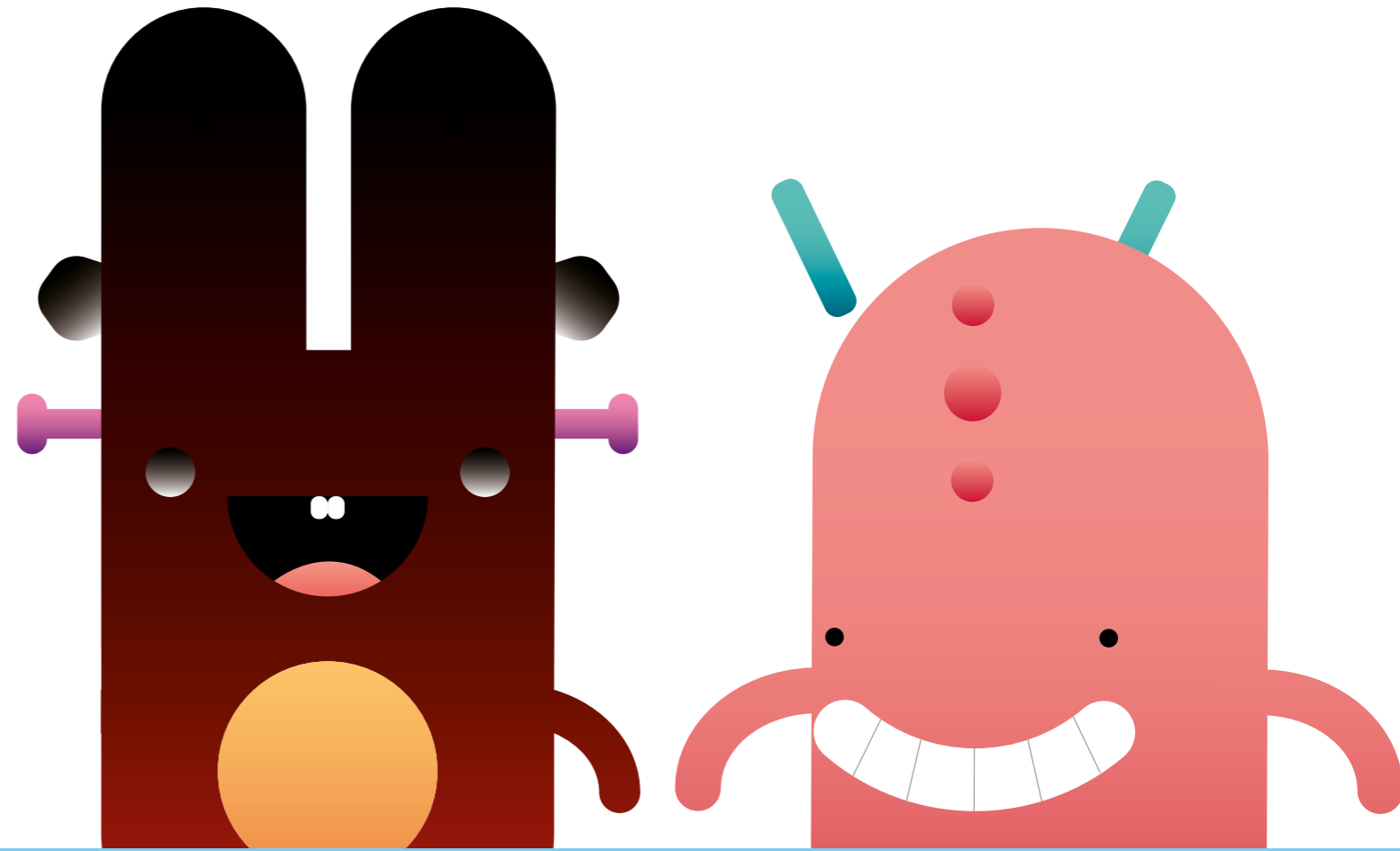
ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS:

- Debatar en torno al tipo de contratos o expectativas de contratación futuras en torno al sector formativo o profesional de los/as participantes.

Como ítems se deberá debatir en torno al tipo de contratos de los/as participantes, indicando los convenios a los que se adscriben. Y analizando el cumplimiento o incumplimiento de la base legal establecida.

- Debatar en torno al modelo de contratación general a la que se orienta a la juventud. Atendiendo al sector productivo vigente en nuestro país.

Se deberá hacer mención a las condiciones de precariedad juvenil que padecemos en la actualidad.



5. ACCIÓN SINDICAL

5. ACCIÓN SINDICAL

Las Secciones Sindicales

Según CCOO, la sección sindical puede definirse como el conjunto organizado, aunque desprovisto de personalidad jurídica, de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a un mismo sindicato, de modo que en tales ámbitos pueden existir tantas secciones sindicales como grupos de trabajadores afiliados a uno u otro sindicato. La doctrina del Tribunal Constitucional le atribuye una doble naturaleza: como instancia organizativa interna del sindicato, en cuanto que parte de su estructura, y como representación externa, en cuanto a las funciones que desarrollan las secciones sindicales fuera de éste y en el ámbito de las empresas, y para las que la Ley les confiere unas facultades y prerrogativas.

Las secciones de los sindicatos que tengan la condición de más representativos, tienen, además, unos derechos adicionales:

- a) Derecho a disponer de un tablón de anuncios para difundir avisos de interés para los afiliados y trabajadores en general, facilitado por la empresa y situado en el centro de trabajo en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores (art. 8.2.a Ley Orgánica de Libertad Sindical).
- b) Derecho a la negociación colectiva en la empresa o en un ámbito inferior, en los términos establecidos en el E.T. (art. 8.2.b L.O.L.S.). La reforma de la negociación colectiva operada por el R.D.-Ley 7/2011, de 11 de junio, establece la legitimación para negociar convenios colectivos de empresa ó de ámbito inferior de las secciones sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa. Es más, la reforma atribuye la exclusiva legitimación negociadora a dichas secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, privando en tal supuesto a los órganos de representación unitaria de la legitimación que en otro caso tendrían. Se instituye así una preferencia en la legitimación negocial a favor de las secciones sindicales.

Por otra parte, la reforma ha eliminado el requisito y condicionante que antes era exigido, cuando se trataba de negociar convenios de ámbito inferior al de la empresa, de que los trabajadores de

dicho ámbito acordaran en asamblea y por votación designar las secciones sindicales a efectos de negociación. Asimismo, la reforma establece el criterio de legitimación negocial de los convenios colectivos de grupos de empresa o de las pluralidades de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas nominativamente designadas en su ámbito de aplicación, cuya problemática en cuanto a la composición de la parte negociadora de los trabajadores no contemplaba el anterior texto legal, y que fue abordada por la jurisprudencia con criterios dispares. La reforma ha acogido la tesis judicial mayoritaria y establece que la legitimación será la misma que para la de los convenios colectivos sectoriales.

- c) Derecho a utilizar un local adecuado para desarrollar sus actividades, facilitado por el empresario en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores (art. 8.2.c L.O.L.S).

58

Las Elecciones Sindicales

En la elección del comité de empresa participan todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, mediante las elecciones sindicales.

¿Quiénes pueden promover las elecciones sindicales?

- Las organizaciones sindicales más representativas.
- Las organizaciones sindicales que cuentan con un mínimo del 10% de representantes de la empresa.
- Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Los delegados/as de personal ejercerán la representatividad de los trabajadores ante el empresario en materia de adopción de acuerdos con la empresa, negociación colectiva, planteamiento de conflictos colectivos, etc.

Permisos retribuidos para el ejercicio de sus funciones (crédito horario):

Los representantes de los trabajadores tienen permiso retribuido para desarrollar las funciones atribuidas como consecuencia del cargo representativo que ostentan de acuerdo con la siguiente tabla:

- Hasta 50 trabajadores 15 horas mensuales.
- De 101 a 250 trabajadores 20 horas mensuales.
- De 251 a 500 trabajadores 30 horas mensuales.
- De 501 a 750 trabajadores 35 horas mensuales.

Este crédito horario podrá acumularse en uno o varios delegados de personal o miembros del comité de empresa y tendrá una retribución igual a las horas efectivamente trabajadas.

Las elecciones sindicales pueden promoverlas los sujetos legitimados para la promoción del proceso electoral (art. 67.1 del ET).

Ámbito y forma de la elección:

El ámbito es el centro de trabajo y la forma de elección es por votación entre los trabajadores (art. 69 del ET).

Inicio del proceso legal:

El proceso empieza como mínimo 30 días después del registro del preaviso de elecciones sindicales en la Oficina Pública de Registro (art.74del ET).

Constitución de la mesa electoral:

Constituyen la mesa el trabajador más antiguo (presidente), el de mayor edad (vocal) y el de menor edad (secretario), todos ellos de la empresa o centro de trabajo en el que se va a producir la elección (art. 73 del ET).

El censo electoral (número de representantes):

El censo electoral será el documento que acredite el número de trabajadores con derecho a voto (art. 74.3. ET) y del que se desprenderán el número de representantes legales a elegir de acuerdo con la siguiente escala (art. 62 y 63 del ET):

- De 6 a 30 trabajadores/as: 1 delegado/a. De 31 a 49 trabajadores/as: 3 delegados/as. (en ambos casos por elección individual).
- De 50 a 100 trabajadores/as: 5 representantes elegidos en el comité de empresa en lista cerrada y con sistema proporcional.

59

- De 101 a 250 trabajadores/as: 9 representantes elegidos en el comité de empresa.

Representación legal de los trabajadores

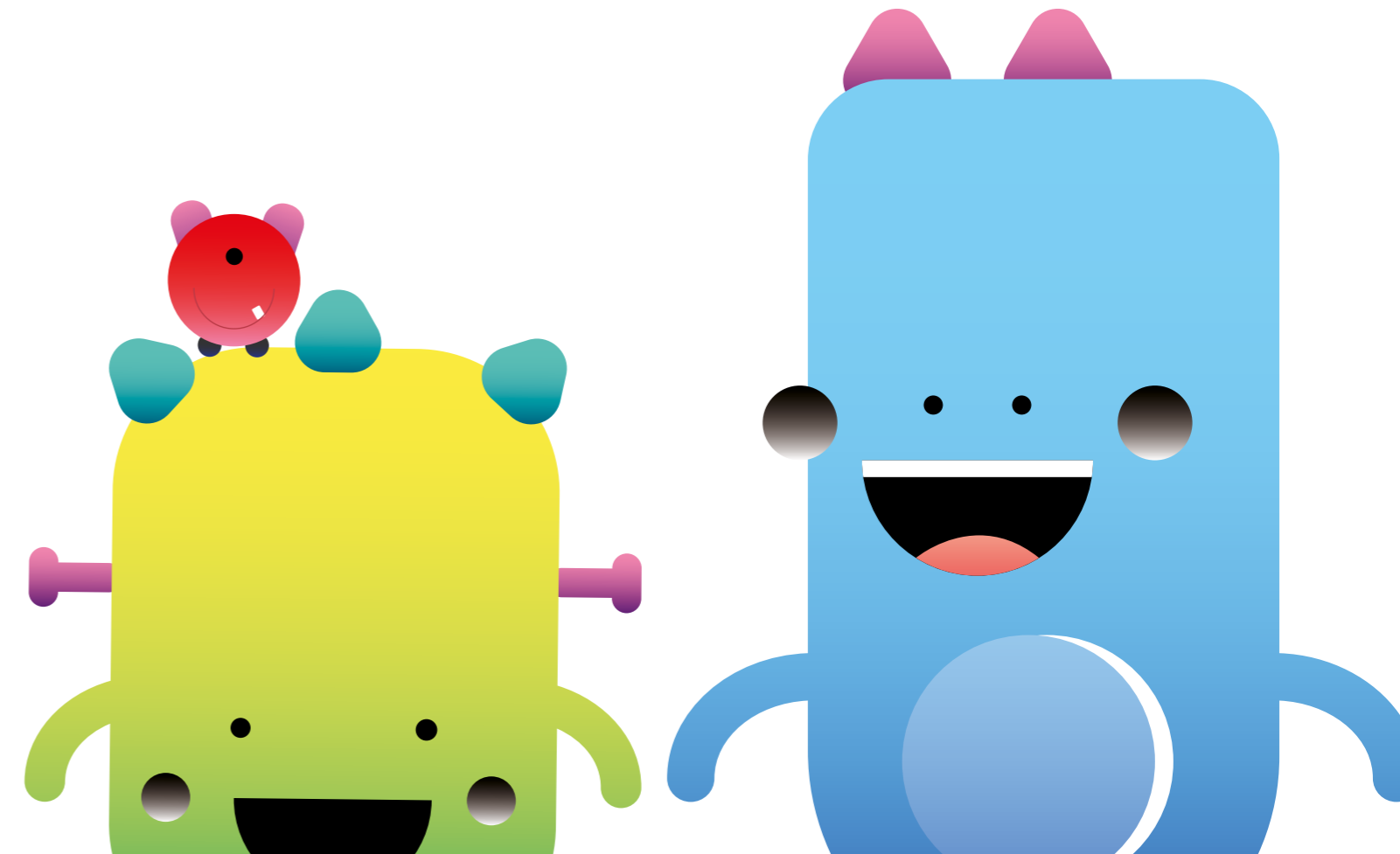
Delegados de personal y comités de empresa:

Garantías individuales:

- Informe en caso de sanción grave o muy grave.
- Prioridad de permanencia en la empresa en despidos colectivos.
- No ser despedido durante el mandato y el año siguiente a éste por el ejercicio de su actividad.
- Expresar sus opiniones y distribuir publicaciones en jornada de trabajo.

Derechos colectivos:

- Disponer de espacios para las informaciones escritas.
- Tener información económica trimestral y conocimiento de balance y memoria de la empresa.
- Emitir informe sobre la reestructuración de empleo, traslado de instalaciones, reducción de jornadas, planes de formación, fusiones, absorciones o implantaciones, o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- Conocer los modelos de los contratos de trabajo y recibir una copia básica de los escritos.
- Ser informado de las sanciones por faltas muy graves a los trabajadores.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de salud laboral y seguridad social.
- Vigilar la no discriminación de los trabajadores en sus condiciones de trabajo por razones no profesionales de sexo, edad, raza, etc.



6.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo

La exposición de motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales parte de la idea básica que el art. 40.2 de la Constitución española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principales rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Por otro lado, la necesidad de armonizar las disposiciones legales de los distintos poderes del Estado español con las directivas que en esta materia establece la Unión Europea es otra de las razones fundamentales que ha dado lugar a la promulgación de esta ley, que incorpora a nuestro derecho interno las directivas 92/85 CEE, 94/33 CEE y 91/33 CEE, relativas a la protección de la maternidad, de los jóvenes y las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y por ETT. En la actualidad podemos afirmar que, con el desarrollo normativo de la ley que se ha llevado a efecto desde 1996 y la transposición en este periodo a la legislación española de numerosas directivas comunitarias referentes a temas de seguridad y salud en el trabajo, podemos afirmar que tenemos en nuestro país un cuerpo normativo en salud laboral similar al del resto de países de la Unión Europea.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) se configura como una referencia legal mínima que puede ser mejorada mediante la negociación colectiva.

La finalidad de la ley es, fundamentalmente, la prevención del riesgo. En este sentido, y según la exposición de motivos de la propia ley, la planificación de la prevención debe realizarse de modo paralelo al diseño del modelo empresarial, y debe someterse a evaluación inicial y a actualizaciones periódicas.

El capítulo III recoge el derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, y un correlativo deber del empresario/a de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales (art. 14). Entre las obligaciones que la ley establece para la empresa, cabe destacar el deber de coordinación que se impone a los empresarios y empresarias que desarrollan su trabajo en un mismo centro, así como el de los que contraten o subcontraten con otros, que deberán vigilar el cumplimiento de los contratistas o subcontratistas de la normativa de prevención.

El capítulo IV regula los servicios de prevención. Todas las empresas deberán dotarse obligatoriamente de un servicio de prevención. El empresario/a podrá designar uno o varios trabajadores/as para ocuparse de dicha actividad, constituir un servicio de prevención propio o concertar dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa. En las empresas de menos de diez trabajadores/as el empresario/a podrá asumir personalmente dichas funciones si cumple una serie de requisitos recogidos en dicho capítulo. Todo lo referente a estos servicios se desarrolla en el Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero modificado por el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo.

En el capítulo V se regula el derecho de consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras (art. 34). También la figura del delegado o delegada de prevención, que debe ser un representante legal de los trabajadores/as, y los comités de seguridad y salud, que son un órgano paritario de empresarios/as y representantes de trabajadores/as.

En el capítulo VI se establecen las obligaciones básicas que afectan a fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos y útiles de trabajo, en cuanto a su seguridad para el manejo de los mismos por los trabajadores/as.

En el capítulo VII se recogen las responsabilidades administrativas, penales o civiles en las que puede incurrir un empresario como consecuencia de los incumplimientos de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Al mismo tiempo, todas estas cuestiones se recogen en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, publicada en el BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, en su artículo 35, apartado 2, dice:

«En las empresas de hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores/as habrá un delegado/a de prevención, que será elegido por y entre los delegados/as de personal.» Si la empresa tiene más de 50 trabajadores, el número de delegados y delegadas de prevención dependerá del número de trabajadores de la plantilla.

A su vez, el artículo 36 da las siguientes competencias y facultades a los delegados de prevención:

- a) «Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a las que se refiere el art. 33 de la ley.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.»

Asimismo, en este artículo se determina lo siguiente:

«En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del art. 38 de esta ley, no cuenten con comités de seguridad y salud, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto (50 trabajadores), las competencias atribuidas a aquél en la presente ley serán ejercidas por los delegados de prevención.»

Por otra parte, la ley, en su artículo 37, recoge lo referente a las garantías y al secreto profesional de los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores, y que el tiempo utilizado para el desempeño de sus funciones está dentro del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, se considera como tiempo de trabajo efectivo, no imputable a las horas sindicales, el correspondiente a:

- Reuniones del comité paritario de seguridad y salud.
- Reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención.
- Acompañamiento de técnicos en evaluaciones de riesgos, o a los inspectores de trabajo en visitas.
- Investigación sobre daños producidos a la salud de los trabajadores, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- La formación en materia preventiva.

El artículo 24 de la ley establece la obligación en materia de prevención de riesgos en supuestos de empresas que trabajan compartiendo el mismo espacio físico; estas obligaciones han sido fijadas, de forma detallada, en el Real Decreto 171/2004.

El art. 25 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, establece la obligación del empresario de garantizar de manera específica la protección de los trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, incluidos los que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, y que se han de tener en cuenta estos aspectos a la hora de efectuar la evaluación de riesgos, con la finalidad de adoptar las medidas de prevención y protección necesarias para impedir que sean empleados en puestos de trabajo que puedan poner en peligro su salud o la de otros trabajadores/as.

Asimismo, este artículo establece la obligación de prevenir los riesgos que puedan incidir en las «funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras», tanto en los aspectos de fertilidad como del desarrollo de la descendencia. La evaluación de los riesgos laborales deberá incluir (art. 26) las situaciones de embarazo y parto reciente, evitando la exposición a agentes o condiciones que puedan influir negativamente en la salud del feto o de la trabajadora, pudiendo en estos casos relevar a la trabajadora afectada del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

Cuando no resulte posible la adaptación del puesto de trabajo a las condiciones necesarias de salubridad, en los supuestos de embarazo o parto reciente, y si ello pudiera influir negativamente en el estado de salud de la trabajadora o del feto y así se acredite mediante certificado del médico de la Seguridad Social que la asista, «la trabajadora deberá ocupar un puesto de trabajo o ejercer una función diferente, compatible con su estado».

El empresario o empresaria ha de consultar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras la relación de puestos exentos de riesgos. Las medidas contenidas en este artículo serán aplicables en el periodo de lactancia. Inicialmente, se reconoce el derecho de las embarazadas a ausentarse con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y preparación del parto, previo aviso y con justificación. El

artículo 27 prevé la incorporación al trabajo de menores de 18 años, a efectos de la evaluación de riesgos. Ellos mismos o sus padres o tutores deben estar informados de los riesgos existentes y de las medidas adoptadas para su protección.

El artículo 21 establece, en primer lugar, las obligaciones del empresario ante la existencia de un riesgo grave o inminente:

- a) Informar del riesgo con rapidez y de las medidas que hay que adoptar.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores/as puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, sin que pueda exigirse la reanudación de la actividad mientras persista el peligro.
- c) Disponer lo necesario para que el trabajador/a que no pueda ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente, esté en condiciones y cuente con los medios para evitar el peligro.

En el apartado 2 de este artículo, se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su seguridad. En caso de riesgo grave e inminente, si el empresario no adopta o no permite adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud de los trabajadores afectados, los representantes legales de éstos podrán acordar por mayoría de sus miembros la paralización de la actividad, y deberán notificar de manera inmediata el acuerdo a la empresa y a la autoridad laboral, que ratificará o anulará la medida en 24 horas. Este acuerdo podrá también ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención, cuando no sea posible reunir con urgencia al órgano de representación legal de los trabajadores.

La ley garantiza que los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno como consecuencia de la adopción de las medidas señaladas, salvo que actuasen con mala fe o negligencia grave.

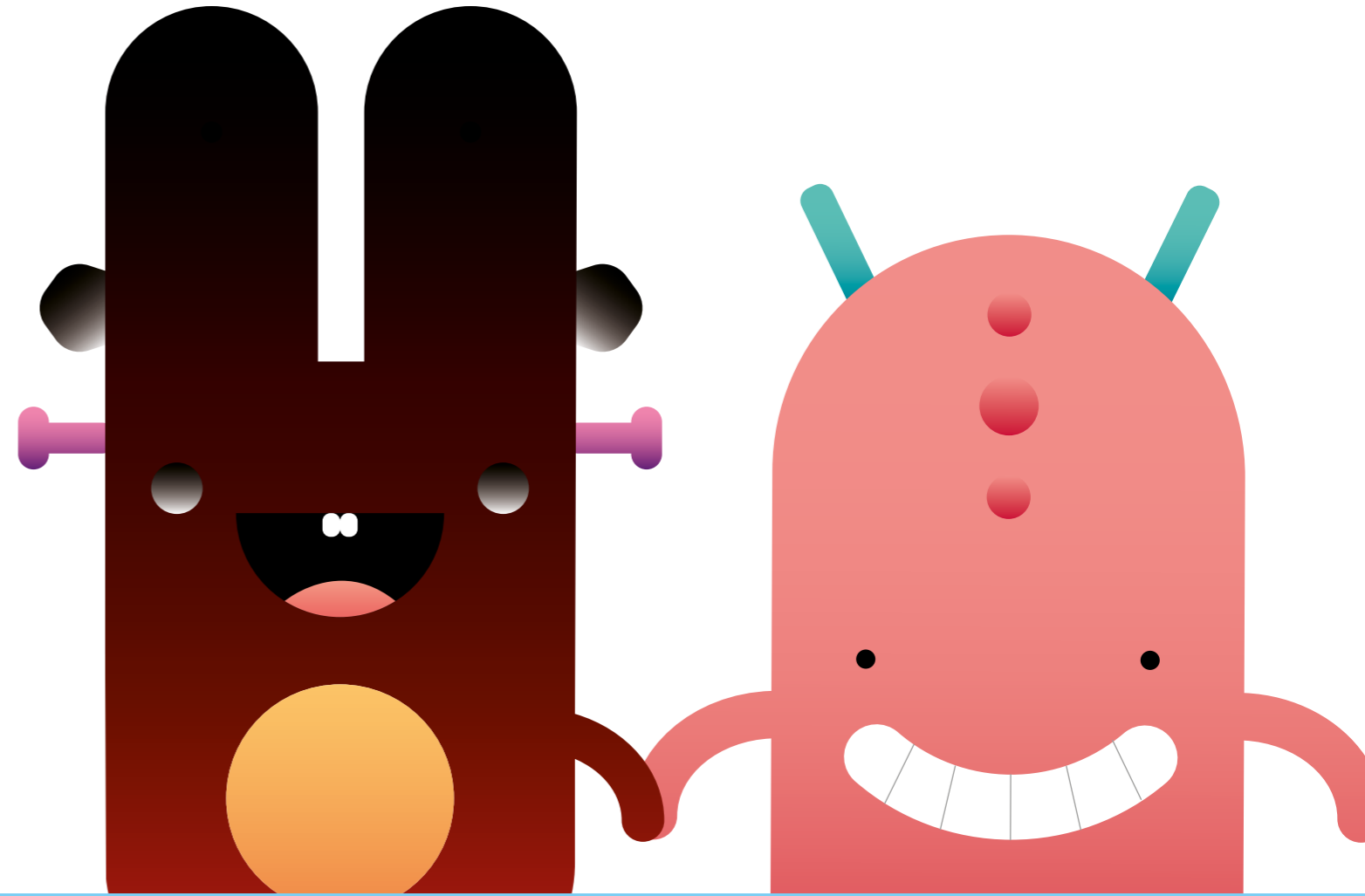
Por otro lado, el artículo 29 de la ley recoge las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, y que el

incumplimiento de dichas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS:

- Desarrollar los pasos a seguir ante un accidente laboral que incapacite al trabajador/a durante 1 semana.

El tipo de accidente deberá responder al sector profesional de los/as participantes. Y tendrá que responder al proceso a seguir, con los sucesivos pasos legales, atendiendo a la legislación laboral vigente, debiendo incluir concreciones del convenio colectivo, en caso de tenerse.



7. BÚSQUEDA DE EMPLEO

7. BÚSQUEDA DE EMPLEO

Documentación personal a la hora de buscar empleo

Según indica la *Agenda 2018 de Búsqueda Activa de Empleo de Valenciactiva*, es importante prever el tipo de documentación y el estado de la misma antes de iniciar la búsqueda de empleo. Así, se incluyen las siguientes recomendaciones para dar inicio a la búsqueda:

- a) A la hora de buscar empleo es fundamental disponer del **informe de vida laboral actualizado**. El informe de vida laboral de un/a trabajador/a sirve para acreditar las cotizaciones que ha realizado a la Seguridad Social a lo largo de su vida profesional, y por lo tanto, todos los derechos que con ellas puede generar, como prestaciones por desempleo, jubilación, bajas, etc.
- b) Tener el **currículum actualizado** y con posibilidad de adaptarlo a diferentes ocupaciones según interese.
- c) Disponer de todos los **documentos originales de títulos, contratos, cursos, demandas del Servef, etc.** que acrediten la formación y experiencia profesional.
- d) **Mantener la demanda de empleo (DARDE) actualizada.**

La demanda de empleo en el Servef-Labora

Para acceder a los servicios que ofrece el Servicio Público de Empleo de la Comunidad Valenciana es necesario que se realice la inscripción en un centro del Servef.

La inscripción es voluntaria para las personas desempleadas y para las que desean mejorar su empleo, y obligatoria para las que están cobrando desempleo u otra ayuda o subsidio.

La inscripción es el paso previo para acceder a los servicios que el Servef ofrece.

Únicamente puede realizarse en el Centro Servef de Empleo que corresponda al trabajador/a por domicilio. Pero para aquellas personas demandantes de empleo con nacionalidad española que ya hayan estado inscritas con anterioridad en el Servef y no necesiten modificar la información referida al domicilio, que consta en la inscripción anterior, podrán realizar la inscripción por Internet o Cajeros Autoservef.

Los requisitos para la demanda de empleo en el Servef, son:

- Residir en la Comunidad Valenciana.
- Tener la nacionalidad española o de algún país miembro de la Unión Europea del Espacio Económico Europeo (Islandia, Noruega y Liechtenstein) o de Suiza, así como sus familiares (cónyuges y descendientes menores 21 años, o mayores de esa edad si están a su cargo), sea cual sea su nacionalidad.
- Ser trabajador/a extranjero/a no perteneciente a los países anteriores, con reconocimiento de acceso al mercado nacional de trabajo (posesión de una autorización administrativa para trabajar, o bien, no estando en posesión de ella y encontrándose legalmente en España, estar en condiciones de acceder a ella).
- Tener 16 años cumplidos.
- No tener imposibilidad para el trabajo.

La inscripción puede realizarse en cualquier momento. Si se va a realizar una prestación o subsidio por desempleo, el plazo de inscripción será de 15 días hábiles desde la finalización de la última relación laboral.

La documentación necesaria a aportar será:

- DNI, Tarjeta de Identidad o Pasaporte en vigor, si es español/a o nacional de algún país miembro de la Unión Europea, Islandia, Noruega, Liechtenstein o Suiza.
- Autorización de trabajo/residencia en vigor, si se pertenece a un país distinto a los anteriores.
- Cartilla/Tarjeta de la Seguridad Social, si se ha trabajado anteriormente en España.
- Justificante de titulación profesional o académica, si se posee alguna.
- Justificante de experiencia laboral (Vida Laboral), si se posee alguna.
- Certificado de discapacidad, si es el caso.

EI SEPE

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas (Servef) forma el Sistema Nacional de Empleo.

Los servicios que presta son:

- Información general y asistencia personalizada sobre: requisitos para la obtención de prestaciones y subsidios por desempleo, situación del mercado de trabajo, incentivos y medios disponibles para el fomento de la contratación, medidas para la mejora de la cualificación profesional y otras relacionadas con las funciones propias del SEPE.
- Información institucional: estadísticas sobre movimiento laboral registrado, contratación y prestaciones por desempleo e información sobre la situación y tendencias del mercado de trabajo.
- Tramitar y pagar la prestación por desempleo. Prestaciones por desempleo contributivas. Subsidios por desempleo-Renta Activa de Inserción (RAI). Subsidio por desempleo agrario y Renta Agraria (Andalucía y Extremadura)
- Tramitar y pagar la prestación por desempleo. Capacitación (o pago único) para el fomento del empleo autónomo. Ayuda al Retorno Voluntario de personas Extranjeras (APRE).
- Tramitar y pagar las ayudas del Programa PREPARA.
- Tramitar y pagar la ayuda económica de acompañamiento del Programa de Activación para el Empleo.
- Tramitar y pagar la prestación por cese de actividad de trabajadores/as autónomos/as que tienen cubierta esta contingencia con el INSS.
- Facilitar la búsqueda de ofertas de empleo y movilidad territorial, a través del Portal Único de Empleo *Empléate*, y del espacio RED EURES.
- Evaluar las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (RECEX).
- Expedir certificados de profesionalidad.

El currículum

El currículum es un documento que contiene la información personal y profesional destacando todo aquello positivo y valioso de la experiencia laboral y otros aspectos relevantes. El objetivo del currículum es obtener una entrevista personal.

La estructura básica de un currículum es común a todos los formatos, las diferencias se encuentran en el orden de los elementos que lo componen.

Apartados comunes que debe contener:

- Datos personales: nombre, apellidos, dirección, teléfono, correo electrónico, etc.
- Formación académica: titulaciones, años de las mismas y centros de expedición.
- Experiencia profesional: empresas y sectores en los que se ha trabajado, funciones y responsabilidades asumidas, tiempo que se ha trabajado en cada empresa, etc.
- Otros estudios complementarios: cursos, seminarios, etc.
- Idiomas: idiomas y niveles conseguidos.

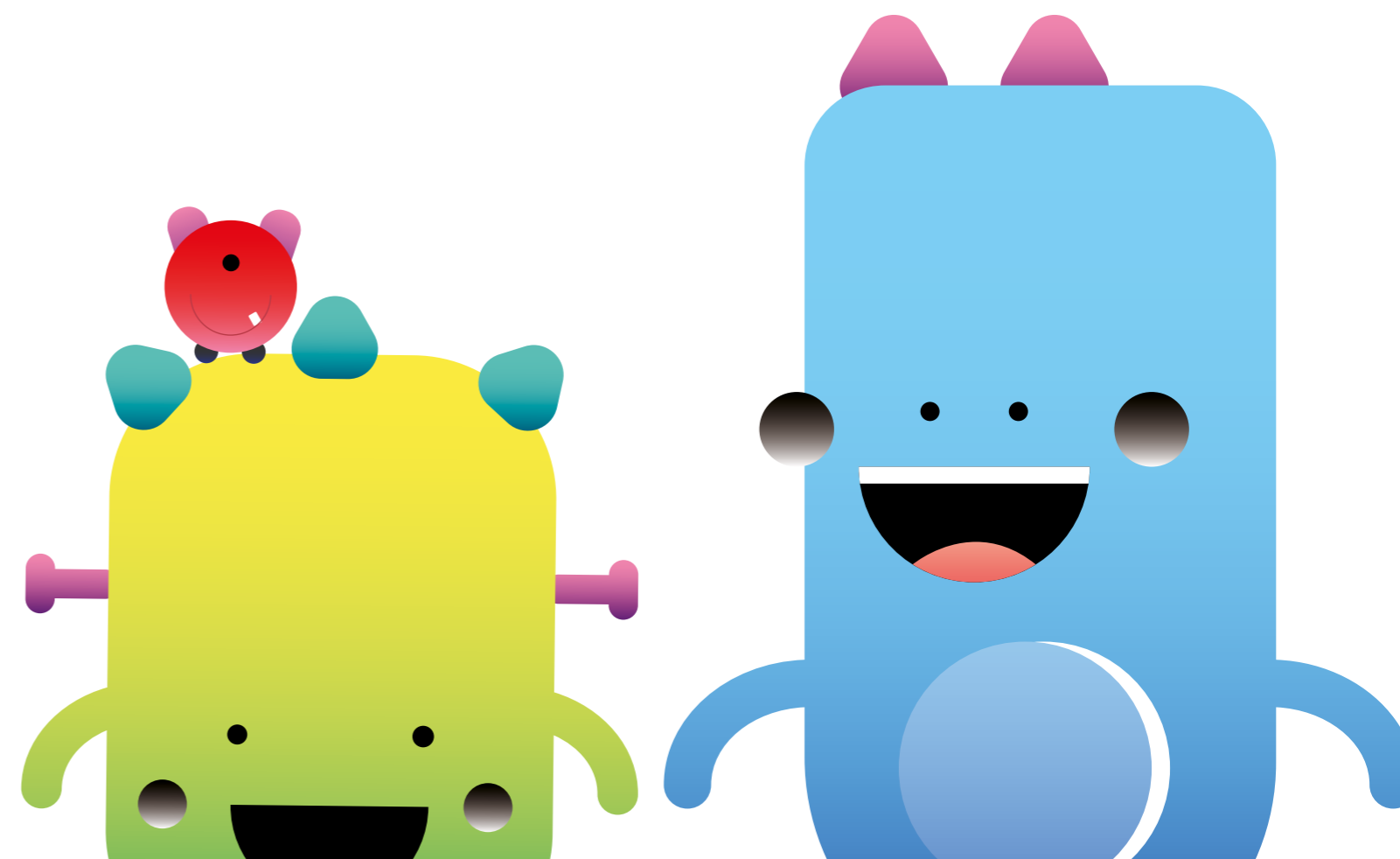
ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS:

- Elaborar un currículum, atendiendo a criterios en la búsqueda de empleo.

Para ello se deberá atender al sector profesional que el docente escoja (servicios, industria, sanidad, educación, administración pública, etc.), y en base a ello los/as participantes deberán elaborar un currículum atendiendo a su formación y experiencia laboral.

- Plantear el proceso de búsqueda de empleo que se seguiría por parte de los/as participantes.

Se deberá realizar todo el proceso de búsqueda de empleo, donde el docente facilite asesoramiento y recursos informáticos para que los participantes puedan emplear los recursos online de las distintas entidades y administraciones ofertadoras de empleo.

**8.**

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS Y REFERENCIAS EN LA COLABORACIÓN DEL MATERIAL

8. RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS Y REFERENCIAS EN LA ELABORACIÓN DEL MATERIAL

- Comissió Obrera Nacional de Catalunya (2015). *GUIA BÁSICA DE DERECHO LABORAL*.
- Secretaría confederal de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo de CCOO y Gabinete Económico de CCOO (2018). *Informe #GeneraciónMÓVIL. Una radiografía de la juventud y 10 ejes de trabajo*.
- Instituto de la Juventud de España (2017). *Jóvenes, Participación y Cultura Política*.
- Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional y Secretaría Confederal de Juventud y Nuevas Realidades de Trabajo (2018). *APRENDICES, BECARIOS/AS Y TRABAJO PRECARIOS. Una guía sobre prácticas en la empresa para representantes sindicales*.

M'IMPORTA

COL·LECCIÓ MATERIALS DIDÀCTICS



GENERALITAT
VALENCIANA

IVAJ

Institut Valencià
de la Joventut