

CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO SOCIAL

Cristina Sánchez-Rodas Navarro

(Directora)

Volumen I

Cuadros Sinópticos del Estatuto de los Trabajadores

Miguel Gutiérrez Pérez

(Director)

Autores

Ángel Arias Domínguez
María José Asquerino Lamparero
Miguel Gutiérrez Pérez
Esperanza Roales Paniagua

Francisco Rubio Sánchez
Carlota María Ruiz González
Carmen Solís Prieto

AUTORÍA DE LOS CUADROS SINÓPTICOS

Ángel Arias Domínguez (artículos 1-11, 13, 14 y 17-20 bis y disposiciones transitorias 6^a-12^a), María José Asquerino Lamparero (artículos 12 y 15, disposiciones adicionales 22^a, 23^a y 26^a y disposición transitoria 13^a), Miguel Gutiérrez Pérez (artículos 51-76, disposiciones transitorias 1^a-5^a y disposiciones finales 1^a y 2^a), Esperanza Roales Paniagua (artículo 16 y disposiciones adicionales 24^a, 25^a y 27^a), Francisco Rubio Sánchez (artículos 21-25, 77-81 y 88-92 y disposiciones adicionales 16^a-21^a), Carlota María Ruiz González (artículos 34-50 y disposiciones adicionales 11^a-15^a) y Carmen Solís Prieto (artículos 26-33 y 82-87 y disposiciones adicionales 1^a-10^a).

Ámbito de aplicación 1

- **Trabajador:** quien ejerza actividad productiva con estas características:
 - Trabajo personal = infungibilidad: excepciones.
 - Trabajo voluntario (en términos jurídicos, no sociológicos)
 - Trabajo dependiente = inclusión en círculo rector y disciplinario
 - Trabajo en régimen de ajenidad.
- **Empresario**
 - Persona física
 - Personas jurídicas (societaria o no)
 - Comunidades de bienes
 - Empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.
- **Centro de trabajo**
 - Presunción del ET: *“la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”*.
 - Código de cuenta de cotización
 - PRL
 - Ámbito de elección sindical.
 - Buque para trabajo en el mar.

Ámbito de aplicación 2

Relaciones productivas excluidas del ET

Trabajo autónomo: DF 1ª ET.

Trabajador autónomo dependiente = Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Relaciones excluidas:

- Servicio de los funcionarios públicos.
- Prestaciones personales obligatorias.
- La actividad que se limite, pura y simplemente, al desempeño del cargo de consejero en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.
- Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Trabajos familiares: presunción y excepciones.
- Intervención en operaciones mercantiles si se asume el buen fin de la operación.
- Y toda actividad que se efectúe sin la concurrencia de las características antes comentadas.

Ej.: personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostente en, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o cliente.

Exclusión relativa: RR.LL.EE. (Remisión)

Ámbito de aplicación 3

Ley laboral aplicable para españoles en el extranjero

La legislación laboral española será de aplicable al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas radicadas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Relaciones laboral de carácter especial 1

- **Alta dirección:** RD 1382/1985, de 1 de agosto.
- **Servicio del hogar familiar:** RD 1620/2011, de 14 de noviembre.
- **Penados en las instituciones penitenciarias:** RD 782/2001, de 6 de julio.
- **Menores sometidos a medidas de internamiento:** LO 5/2000, de 12 de enero.
- **Deportistas profesionales:** RD 1006/1985, de 26 de junio.
- **Artistas en espectáculos públicos:** RD 1435/1985, de 1 de agosto.
- **Intervención en operaciones mercantiles sin asumir el riesgo y ventura de la operación:** RD 1438/1985, de 1 de agosto.
- **Trabajadores discapacitados en centros especiales de empleo:** RD 1368/1985, de 17 de julio.
- **Residentes en especialidades de ciencias de la salud:** RD 1146/2006, de 6 de octubre.
- **Abogados:** RD 1331/2006, de 17 de noviembre.
- **Cualquier otro trabajo:** art. 2.2 ET.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Fuentes de la relación laboral 1

Fuentes

- A) Disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- B) Convenios colectivos.
- C) Contrato de trabajo
- D) Usos y costumbres locales y profesionales.

Principios

- Jerarquía normativa.
- Normas de derecho necesario (absoluto y relativo)
- Irrenunciabilidad de derechos

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Fuentes de la relación laboral 2

A) Disposiciones legales.

- CE: derechos laborales específicos e inespecíficos.
- Internacionales: Unión Europea y OIT Convenios y Recomendaciones
- Leyes: Orgánicas y ordinarias y → Normas con fuerza de Ley: legislación delegada → Reglamentos laborales → Regulación por rama de actividad: DA 7ª ET.

B) Convenios Colectivos

- ▶ Concepto y eficacia: art. 82 ET
- ▶ Inaplicación: 82.3-2 ET
- ▶ Contenido mínimo: 85.3 ET
- ▶ Vigencia y ultraactividad: art. 86 ET

C) Contrato de trabajo.

- Función normativa *vs.* función reguladora
- Contenidos en normas / Contenidos en convenios colectivos

D) Usos y costumbres laborales.

- Local, - Profesional, y - Fraseada
- Costumbre llamada: recepción en convenio colectivo

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Derechos Laborales 1

Básicos: art. 4.1 ET

- ~ Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- ~ Libre sindicación. ~ Negociación colectiva. ~ Medidas de conflicto colectivo.
- ~ Huelga. ~ Reunión. ~ Información, consulta y participación en la empresa.

En la relación de trabajo: art. 4.1 ET

- Ocupación efectiva.
- Promoción y formación profesional.
- No ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados.
- Integridad física y adecuada política de seguridad e higiene.
- Intimidad, consideración debida y dignidad.
- Protección frente a acoso.
- Percepción puntual de la remuneración.
- Ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- A cuantos otros derechos se deriven del contrato de trabajo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Deberes Laborales 1

- Cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten: art. 19 ET.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven del contratos de trabajo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Trabajo de los menores 1

Los menores de 18 años no podrán:

- realizar trabajos nocturnos
- actividades o puestos trabajo delimitados por la LPRL
- realizar horas extraordinarias

Los menores, como regla general, de 16 años no serán admitidos al trabajo.

Excepcionalmente podrán intervenir en espectáculos públicos, siempre que, cuenten con autorización (por escrito y para actos determinados) de la autoridad laboral, y se asegure que no supondrá peligro para su salud, ni para su formación profesional o humana.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Capacidad para contratar 1

Podrán contratar la prestación profesional de sus servicios:

- a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.
- b) Los menores de 18 y mayores de 16 años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo. Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda esta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.
- c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Forma del contrato de trabajo 1

- Se **presume** que existe un contrato entre quien presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de una retribución.
- El contrato de trabajo se podrá celebrar: por **escrito** o de **palabra**.
- Cualquiera de las partes podrá exigir que se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.
- **Deberán constar por escrito:** · cuando así lo exija una disposición legal; · prácticas y para la formación y el aprendizaje; · tiempo parcial; · fijos-discontinuos, · de relevo; · por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas; · los contratos de trabajo de los pescadores; · de los trabajadores que trabajen a distancia, · de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- **Consecuencias de no observarse la forma escrita:** se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Forma del contrato de trabajo 2

Copia básica.

- El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una **copia básica** de todos los contratos que deban celebrarse por escrito.
 - Excepción: contratos de alta dirección, que se sustituye por una notificación.
 - Objetivo: comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente.
 - Contenido: los datos del contrato. No podrá contener: dni, domicilio, estado civil y otros que afecten a la intimidad personal.
 - Plazo: diez días desde su formalización.
 - Requisitos de entrega: se firmará por los representantes legales para acreditar su entrega.
 - Se enviará, en todo caso, a la oficina de empleo, incluso cuando no hay representantes.
 - Sigilo profesional de quienes conocen estos datos, no pudiendo utilizar estos datos para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Forma del contrato de trabajo 3

Comunicación del contrato y deber de información

- El **contrato** de trabajo y su **contenido** (así como las prórrogas) debe comunicarse a la **oficina pública de empleo** en los diez días siguientes a su concertación, deban o no formalizarse por escrito.
- **Deber genérico de información:** cuando la relación laboral sea de **duración superior a cuatro semanas**, el empresario deberá **informar** por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

En otras modalidades contractuales se establecen otro tipo de información complementaria: especialmente en tiempo parcial, estructurales y a distancia.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Validez del contrato 1

- × Contrato **nulo**: no genera efectos, a excepción de la remuneración salarial por el trabajo realizado, que será la consiguiente a un contrato válido.
- × Contrato **nulo parcialmente**: sólo es nulo una parte del contrato. Se considerará válido en lo no nulo, y se sustituirá la parte nula por los preceptos jurídicos adecuados.
- × Contrato **anulable**: si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones en la parte no válida del contrato, la jurisdicción competente que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones.
- × En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Trabajo Común y contrato de grupo 1

Trabajo en común.

Si el empresario da un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará para cada uno de ellos sus derechos y deberes.

Contrato de trabajo en grupo.

Cuando el empresario hubiese celebrado un contrato con grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de ellos los derechos y deberes. El jefe del grupo ostentará la representación de todos.

Auxiliar asociado.

Cuando el trabajador, conforme a pacto escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario lo será también de éste.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contratos formativos 1

En alternancia: Objeto.

* *“la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena”* (art. 11.1 ET) compatibilizando: *“la actividad laboral retribuida”* con *“procesos formativos en el ámbito de”*:

- *“la formación profesional”* (de cualquier grado),
- *“los estudios universitarios”* (novedad relativa: DF 36 L 11/2020, PGE 2021: 11.3 ET: *“formación dual universitaria”*).
- los estudios *“del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo”* (Orden TMS/283/2019, 12.3, regula Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral).

¿Quién? = *“entidades formativa acreditadas o inscritas”* (art. 11.2.e))
(que pueden ser empresas [también antes]....)

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contratos formativos 2

En alternancia: ¿Quién puede ser contratado?

- * **Edad:** art. 11.2.b) Antes: + 16 y – 25 (o 30 si 15% desempleo)
Ahora: sin límite

Excepción: 30 años: certificados profesionalidad 1 y 2, y programas (públ. o priv.) de formación “*Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo*” (no es aplicable a la contratación de: discapacitados y exclusión social [inserción]).

- * **Ausencia de formación:** art. 11.2.a) ET. No tener titulación requerida para: **obtención de práctica profesional.**

^ “Sólo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo...” (art. 11.2.h) ET)

^ Excepción: se permite realizar contratos vinculados a estudios (sólo para FP o Uni) “con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo” (art. 12.2.a]-2 ET)

- * **No desempeño previo de actividad:** art. 11.2.j) ET:

...por la misma persona “*en cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses*”. (de 12 meses antes, a 6 de ahora)

Contratos formativos 3

En alternancia: objeto: actividad y formación

- * **Formación:** teórica y práctica: art. 11.2.f), 11.2.d) ET.

- “*programa de formación común*” (en el marco de los convenios de cooperación entre empresas y sistema educativo)
- “*planes formativos individuales*” con la empresa concretando: “*el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.*”
- **2 tutores:** entidad formativa y empresa (“dar seguimiento” al plan).
- ¿No se justifica la formación al final del contrato (como sí sucedía antes)?

- * **Actividad profesional:** art. 11.2.c) ET

“...directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral” = **fraude de ley** = “...se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario” (art. 11.4.h)].

Contratos formativos 4

En alternancia: condiciones laborales

- * **Duración:** 11.2.g) ET (Antes: 1 año mín., y 3 años máx.)
 - La prevista en el *"plan o programa formativo"* siempre con *"un mínimo de tres meses y un máximo de dos años"*.
 - Plazo vinculante para Con. Col.
 - La máxima no opera para: discapacitados, ni exclusión social en empresas de inserción social (art. 11.4.d] ET)
- * **Ejecución:** 11.2.g) y 11.2.h-2) ET
 - Se permite que un solo contrato se ejecute *"de forma no continuada a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo"*
 - Se puede formalizar "contratos" con *"varias empresas"* en *"base al mismo ciclo"* de estudios siempre que *"dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas"* al ciclo formativo, sin superar el período máximo.

Contratos formativos 5

- * **Tiempo de trabajo:** 11.2.i) ET
 - Máx: el 65 % (1.º año) y el 85 % (2.º año) *"de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo [sector o empresa] de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal"*.
 - ¿Se vincula el tiempo al tipo de actividad...?

Límites: no se pueden realizar (art. 11.2.k] ET)

- horas complementarias o extraordinarias estructurales
 - Trabajo nocturno o a turnos
 - Sólo *"excepcionalmente"* en los *"citados periodos"* cuando *"las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad"*.
- * **Prueba:** 11.2.l) ET. No puede establecerse (?). 2.º contrato...

Contratos formativos 6

- * **Retribución:** 11.2.m) ET. No salario específico.
 - Con. Col. *Se supone:* con límite SMI en proporción a tiempo
 - En “defecto de previsión convencional” no inferior:
 - ^ Al 60% 1.º año, y 75% 2.º año respecto de la prevista en Con. Col. para “*el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo*”.
 - ¿Doble degradación? = antes más generosa: solo “en proporción al tiempo de trabajo efectivo”
 - ^ “*En ningún caso*” inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- * **Prórroga:** 11.2.g) ET
 - Se permite si no se ha concertado por el período máximo, hasta fin de estudio, sin superar duración máxima.

Contratos formativos 7

Práctica profesional: art. 11.3 ET. Objeto, sujeto, límites...

- * **Objetivo:** “*el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios*” (art. 11.1 y 3 ET)
- * **¿Quién puede ser contratado?:** art. 11.3.a) ET. Título:
 - Grado Universitario; - Grado medio o superior; - Especialista; - Máster profesional; - Certificado del sistema de FP (nueva LO 3/2022, 31.3: ordenación e integración de la Formación Profesional); - “*así como*” (apertus): “*título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas*”.
- * **Tiempo desde la adquisición del título:** art. 11.3.b) ET.
 - 3 años (o 5 si el contratado es persona con discapacidad), siguientes a la terminación de estudios (antes 5 o 7 años)
- * **Duración:** art. 11.3.c) ET.: Mín.: 6 meses. Máx.: 1 año (antes 2)
 - Negociación: colectiva (con exclusión de Empresa); *...podrán determinar su duración...* dentro de los márgenes...

Contratos formativos 8

Práctica profesional: art. 11.3 ET. Limitaciones, prueba

- * **Limitaciones:** art. 11.3.b) y d), ET. No puede ser contratado
 - Quien “ya haya obtenido experiencia profesional”.
 - Quien haya “realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa” superior a 3 meses (no cuenta la requerida para la obtención del título que habilita “esta contratación”).
 - “en la misma o distinta empresa” por + del tiempo máx. “en virtud de la misma titulación”.
 - “en la misma empresa” para “el mismo puesto” por + del tiempo máx. “aunque se trate de distinta titulación”. (los títulos de grado, master y doctorado no se consideran misma titulación, a no ser que en el momento de ser contratado ya los tuviera).
- * **Prueba:** art. 11.3.e) ET. “Se podrá...”: no obligatorio.
 - El determinado por Con. Col.: ¿cualquier plazo? = sí parece.
 - Si no hay Con. Col.: plazo de 1 mes.

Contratos formativos 9

Práctica profesional: art. 11.3 ET. Formación, condiciones

- * **Plan formativo y acreditación:** art. 11.3.f) y 11.3.g)
 - La empresa elaborará “plan formativo individual” que especificará “el contenido de la práctica profesional”.
 - Nombrará tutor o tutora “que cuente con la formación o experiencia adecuada” que se encargará del “seguimiento del plan” y del “correcto cumplimiento del objeto del contrato”.
 - A las finalización: el trabajador tendrá derecho “a la certificación del contenido de la práctica realizada” (como antes).
- * **Condiciones de trabajo:** art. 11.3.h) ET.
 - Escasas menciones...
 - No podrán realizar horas extra estructurales (sí sin ellos)
 - ¿Podrán realizarse horas complementarias en contrato a TP? No prohibidas...!!! (Como sí se prohibía para en **esternancia**)

Contratos formativos 10

Práctica profesional: art. 11.3 ET. Retribución, desarrollo

- * **Retribución:** art. 11.3.i) ET. (sin % como antes)
 - Fijada en el Con. Col. aplicable (puede ser de empresa)
 - Si CC nada dice: grupo profesional de funciones que realice
 - 2 límites específicos:
 -) nunca inferior a alternancia,
 -) nunca inferior a SMI “en proporción al tiempo de trabajo efectivo”.
- * **Desarrollo reglamentario:** art. 11.3.j) ET.

Del “alcance de la formación”, particularmente en relación con “digitalización, la innovación y la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria” = previstas en: LO 3/2022, 31.3, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Contratos formativos 11

Normas comunes: formalidades, límites y suspensión

- * **Por escrito, con inclusión expresa:** art. 11.4.c)
 - ^ Plan formativo individual (contenido de prácticas y formación)
 - ^ Las actividades de tutorías
 - ^ “el texto de los acuerdos o convenios” de colaboración entre entidades formativas y empresas
- * **Límites a su utilización:** art. 11.4.f) ET.
 - Si se han utilizado los mecanismos de flexibilidad interna (arts. 47 y 47 Bis ET) sólo podrán utilizar si “...las personas contratadas.../...no sustitución funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por la medida de suspensión reducción de jornada”
- * **Interrupción del cómputo del plazo:** art. 11.4.b)
 - Por IT, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, RDE, RDL, Wogen. No mención excedencia cuidado familiar
- * **Apoyo administrativo:** art. 11.7 ET: del SPE competente: solicitar “información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad”.

Contratos formativos 12

Normas comunes: Reglas de garantía

- * **Reglas de garantía:** arts. 11.4 g) y h), y 11.5 ET.
 - ^ **Presunción:** “...se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario”:
 - Fraude de ley (objeto de contrato)
 - Incumplimiento de las “obligaciones formativas”.
 - ^ Parece la fórmula del derogado 15.3 ET:
 - Funciona como *iuris tantum* (STS-SOC 27/2022, 20.1: interinidad)
 - No es la misma presunción *iuris et de iure*: art. 15.4 ET
 - ^ **Antigüedad:** se computa desde el comienzo del formativo si continua en la empresa tras finalización.
 - ^ **Prueba:** 2.ª para **práctica profesional** si continua: no.
 - ^ **Sindical:** remitir información: acuerdos de cooperación y planes individuales.

Contratos formativos 13

Normas comunes: desarrollo, final y acción protectora

- * **Desarrollo convencional:** arts. 11.4.e) y 11.6 ET.
 - Sólo sectoriales: “los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio del contrato formativo”.
 - Cualquier convenio: =dad y compromisos conversión indefinido
- * **Desarrollo reglamentario:** art. 11.4.l) ET. : ^ Requisitos empresas, ^ núm. por tamaño centro, ^ tutores, ^ plantilla... Elenco no cerrado.
- * **Finalización:** nuevo art. 49.1.c) ET: no indemnización.
- * **Acción protectora de SS:** art. 11.4.a): “...todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura el Fogasa”. (= 249 LGSS)
- * **Cotización:**
 - ^ formativos: nueva DA 20 ET. Con discapitados = bonificación CC 50 %.
 - ^ **Alternancia:** nueva DA 43ª LGSS: se cotiza “la totalidad de contingencias”. (art. 249 LGSS exime cotizar por FP)

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 1

Contrato a tiempo parcial

Definiciones:

- **Trabajo a TP:** prestación de servicios durante un número de horas al día, semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a TC comparable.
- **Trabajador a tiempo completo comparable:** trabajador a TC de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.
- Si no hubiera en la empresa ningún trabajador a TC comparable, se considerará la jornada a TC prevista en el Convenio Colectivo o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Podrá concertarse: tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos legales permitidos.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 2

Reglas:

- Necesariamente por escrito.
 - Figurará número de horas ordinarias de trabajo al día, semana, mes o año y su modo de distribución.
 - Si estas dos exigencias no se observan, se presume *iuris tantum* a jornada completa
- Si jornada diaria inferior a la de TC y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar 1 interrupción en jornada, salvo que Convenio Colectivo especifique otra cosa.
- No horas extras, salvo por fuerza mayor.
- Sí horas complementarias = apart. 5.
- La suma de horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a TP.
- = derechos que TC, de manera proporcional en función de tiempo de trabajo.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 3

- Conversión de **TC** en **TP** y **viceversa** tendrá siempre carácter voluntario.
 - No se podrá imponer de forma unilateral, o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.
 - El rechazo del trabajador no podrá conllevar despido o sanción.
 - Pueden aplicarse medidas extintivas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
 - Movilidad voluntaria: el empresario debe informar a los trabajadores sobre la existencia de vacantes para la conversión voluntaria de la jornada. La denegación de la solicitud realizada por el trabajador ha de fundamentarse.
- Los convenios establecerán medidas efectivas para la formación profesional continua de los trabajadores a TP.
- Reglas especiales para el acceso a jubilación parcial: apartado 6.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 4

Horas complementarias: las realizadas como adición a las horas ordinarias

Reglas:

- ~ Sólo podrán hacerse si se **pactan** expresamente.
- ~ Tiene que ser un **pacto expreso** por escrito.
- ~ Se pueden acordar **al celebrar el contrato o posteriormente**.
- ~ Sólo en TP **con jornada no inferior a 10 horas semanales** en cómputo anual.
- ~ No podrán exceder del 30% de horas ordinarias pudiendo ampliarse por convenio colectivo hasta el máximo del 60%.
- ~ Deberá concretarse número de horas cuya realización podrá ser requerida.
- ~ Trabajador debe **conocer día y hora** de realización con preaviso: 3 días, pudiendo ser menor el plazo si lo establece el convenio.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 5

- ~ El trabajador **podrá renunciar** al pacto cumplido 1 año desde su celebración. Ha de preavisar con 15 días de antelación. Sólo si concurre alguna de estas circunstancias:
 - o Responsabilidades familiares: art.37.6 ET.
 - o Necesidades formativas, si se acredita incompatibilidad horaria.
 - o Incompatibilidad con otro contrato a TP.
- ~ Si se incumplen estas reglas: el trabajador puede negarse a realizarlas, sin ser conducta laboral sancionable.
- ~ La jornada a TP se **registrará** día a día y se totalizará mensualmente.
- ~ Se **dará copia al trabajador** junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas, tanto ordinarias como complementarias.
- ~ El empresario **conservará los resúmenes mensuales** de los registros de jornadas durante 4 años mínimo.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 6

- ~ El **incumplimiento** de estas reglas: el contrato se **presumirá** (*iuris tantum*) a **jornada completa**.
- ~ Habrá de **respetarse los límites** en materia de **jornada y descansos** establecidos en el ET.
- ~ **Retribución** de las efectivamente realizadas:
 - o Como ordinarias.
 - o Se computarán a efectos de bases de cotización a SS.
 - o El número y retribución de las realizadas se recogerá en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la SS.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 7

Contrato de relevo:

Trabajador: desempleado o con contrato de duración determinada en la empresa.

Duración: del que se celebra como consecuencia de una jubilación parcial: **indefinida** o, como mínimo: **igual al tiempo** que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

- Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.
- En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.
- Horario de trabajo del trabajador relevista: podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido.
- Se exige, en todo caso, que exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos trabajadores.
- En la negociación colectiva se pueden establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 8

Concertación opcional del contrato de relevo: si el trabajador a sustituir se jubila parcialmente tras cumplir la edad de jubilación ordinaria.

Trabajo a distancia 1

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la **Ley 10/2021 de trabajo a distancia**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Período de prueba 1

Objetivo: realizar las experiencias que constituyan el objeto del contrato. Tendrán derechos y obligaciones como si fuera de plantilla.

Desistimiento / no despido: trascurrido plazo computará tiempo para antigüedad.

Límites temporales:

- los que disponga el Con. Col. Sí no hay previsión: no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 para los demás trabajadores.
- en empresas de menos de 25 trabajadores no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- contratos temporales duración determinada art. 15 no superiores a 6 meses, el periodo de prueba no podrá exceder de 1 mes, salvo que se disponga otra cosa en Con. Col.

Requisitos formales: siempre por escrito.

Nulidad: cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual, y en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Período de prueba 2

Situaciones: it; nacimiento, adopción, guarda con fines adoptivos y acogimiento; riesgos: durante el embarazo y lactancia, interrumpen el cómputo siempre que haya acuerdo entre partes.

Derechos: los del puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Superación del período: Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Duración del contrato 1

- > El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido
- > Sólo contratos temporales si especificadas en el contrato:
 - Causa habilitante.
 - Circunstancias concretas que la justifican.
 - Conexión con la duración prevista.
- > Serán fijas las personas:
 - Contratadas infringiendo esta norma.
 - Contratadas temporalmente que no hayan sido dadas de alta en SS tras el plazo igual al que legalmente se hubiera fijado para el periodo de prueba.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Duración del contrato 2

- > **Modalidades** contratación de **duración determinada**:
 - Por circunstancias de la producción.
 - Por sustitución.
- > **Derechos** de los trabajadores con contrato de duración determinada y temporales: tendrán los mismos derechos que los trabajadores indefinidos -incluyendo los que se generen en atención a la antigüedad-, salvo aquellos que, en atención a su naturaleza, se disfruten en función del tiempo trabajado.
- > La **empresa informará a todas las personas trabajadoras con contratos de duración determinada o temporales** (también los del art.11 ET) y a los **representantes legales de los trabajadores sobre las vacantes**.
- > La **empresa notificará** a los representantes legales de los trabajadores de los contratos de duración de determinada del art.15 ET concertados si no hay obligación legal de entregar su copia básica.

Duración del contrato 3

Los **convenios colectivos** podrán establecer:

- Criterios y planes para reducir la temporalidad, de preferencia, de conversión a relaciones indefinidas a fin promover éstas.
- Acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo para la cualificación, progresión y movilidad profesional de los trabajadores temporales.

La **persona trabajadora** podrá solicitar por escrito al **SPE un certificado** de los contratos de duración determinada o temporales para acreditar su condición de trabajadora **fija**. El SPE lo pone también en conocimiento de la empresa y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si se hubieran traspasado los límites máximos temporales.

Duración del contrato 4

Contrato por circunstancias de la producción:

- No es causa de este contrato realizar trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que sean la actividad habitual u ordinaria de la empresa.
- **Serán fijas:**
 - o **Contratadas** en un periodo de 24 meses durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, directamente o a través de ETT o en los supuestos de sucesión o subrogación empresarial (legal o convencional), a través de -al menos- 2 contratos por circunstancias de la producción.
 - o Si el **puesto de trabajo** hubiera estado ocupado -con o sin solución de continuidad- durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses con contratos por circunstancias de la producción, incluyendo los contratos de puesta a disposición con ETT.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Duración del contrato 5

→ **1ª posibilidad:**

Para atender el:

- Incremento ocasional e imprevisible de la actividad empresarial o las oscilaciones por un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido.
- Periodo vacacional de un trabajador de la empresa.

No si se trata de atender a necesidades previstas para el contrato fijo-discontinuo.

Duración: no superior a 6 meses; el convenio colectivo sectorial puede ampliar hasta 1 año.

Sólo cabe 1 prórroga si no se hubiera alcanzado la máxima duración.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Duración del contrato 6

→ **2ª posibilidad:**

Para atender:

- Situaciones ocasionales, previsibles y con duración reducida y delimitada.

Duración: en la empresa sólo podrá utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año.

Reglas:

- o Identificación de la persona trabajadora en el contrato.
- o No se pueden utilizar los 90 días de manera continuada.
- o En el último trimestre del año, la empresa trasladará a la representación legal de los trabajadores una previsión anual del uso de estos contratos.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Duración del contrato 7

Contrato de sustitución:

→ **1ª posibilidad:**

Para:

- Sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Completar la jornada reducida de la persona trabajadora si la reducción se basa en causas legalmente establecidas o previstas en convenio.

Reglas:

- Especificar en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.
- Pueden coincidir como máximo 15 días el sustituido y el sustituto a fin de garantizar el desempeño adecuado del puesto de trabajo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Duración del contrato 8

→ 2ª posibilidad:

Para:

- La cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante un contrato fijo.

Reglas:

- No exceder de 3 meses o del plazo inferior que se hubiera recogido en convenio colectivo.
- Tras la duración máxima no puede, con el mismo objeto, concertarse de nuevo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contrato fijo-discontinuo 1

Objeto: - realización de trabajos de **naturaleza estacional o actividades productivas de temporada.**

- Trabajos de **prestación intermitente**, aunque no tengan naturaleza estacional, que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Se podrá concertar para trabajos en el marco de la **ejecución de contratos mercantiles o administrativas**, que siendo previsibles formen parte de la actividad ordinaria de la empresa:
 - Los **periodos de inactividad** solo se producen como **plazos de espera** entre subcontrataciones. **Máximo tres meses**, si en el convenio sectorial no hay previsión al respecto.

Se permite la celebración del contrato fijo discontinuo **entre una ETT y una persona contratada para ser cedida.**

Requisitos formales del contrato:

- Por escrito, reflejando la duración de la actividad, la jornada y el horario, pudiendo estos últimos ser concretados en el llamamiento.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contrato fijo-discontinuo 2

Llamamiento:

- La empresa debe trasladar a la representación legal al inicio de cada año, las previsiones de llamamiento anual, o, semestral.
- El convenio colectivo o el acuerdo de empresa establecerán los criterios objetivos y formales para el llamamiento de las personas trabajadoras.
- Por escrito u otro medio que deje constancia de la debida notificación.
- Con una antelación adecuada a la fecha de la incorporación.

Incumplimientos relacionados con el llamamiento:

- Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan desde el momento de la falta de llamamiento o desde el momento en que la conociesen.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contrato fijo-discontinuo 3

Los convenios colectivos sectoriales podrán establecer:

- Plazo máximo de inactividad entre subcontratas.
- Bolsa sectorial de empleo durante los periodos de inactividad para facilitar la contratación de las personas fijas-discontinuas.
- Celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.
- La obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.
- Periodo mínimo de llamamiento anual.
- Cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por la empresa.

Antigüedad:

- Se calcula teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral, no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

Información a la representación legal de los trabajadores y a las personas trabajadoras:

- Existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contrato fijo-discontinuo 4

Conversión en contrato de carácter fijo ordinario:

- De carácter voluntario y de conformidad con los procedimientos establecidos en los convenios colectivos (sectoriales o de empresa) y en los acuerdos de empresa.

Protección de las personas trabajadoras fijas-discontinuas:

- No podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencia con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas.
- Tienen la condición de colectivo prioritario para el acceso a iniciativas de formación profesional para el empleo durante el periodo de inactividad.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

No discriminación en las relaciones laborales 1

Son nulas y **no** producirán efectos:

- los preceptos reglamentarios,
- las cláusulas de los convenios colectivos,
- los pactos individuales
- las decisiones unilaterales del empresario

que den lugar: 1) en el empleo, 2) en materia de retribuciones, 3) jornada y 4) demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta por:

- razón de edad, - discapacidad, - por razón de sexo,
- origen (racial o étnico), - estado civil, - condición social,
- religión, - convicciones, - ideas políticas,
- orientación o condición sexual,
- adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos,
- vínculos de parentesco con personas pertenecientes a relacionadas con la empresa,
- y lengua dentro del Estado español.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

No discriminación en las relaciones laborales 2

También serán nulas:

- 1) las órdenes de discriminar, y
- 2) las decisiones del empresario

que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante:

- una reclamación efectuada en la empresa
- una acción administrativa
- una acción judicial

destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

No discriminación en las relaciones laborales 3

Reservas para la contratación.

La ley puede establecer para ser contratado libremente:

- exclusiones,
- reservas,
- preferencias.

El Gobierno puede, previa consulta a organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas:

- * **regular medidas** de reserva, duración o preferencia en el empleo que faciliten la colocación de trabajadores demandantes de empleo.
- * otorgar **subvenciones, desgravaciones y otras medidas** para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo.

Estas 2 medidas se orientarán prioritariamente a:

- fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados
- y la conversión de contratos temporales en por tiempo indefinido.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

No discriminación en las relaciones laborales 4

Medidas de Acción Positiva y planes de =

La negociación colectiva puede establecer :

→ **medidas de acción positiva** para favorecer el acceso de mujeres a todas las profesiones mediante:

- reservas y
- preferencias en las condiciones de contratación

para que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

→ también pueden establecerse estas medidas para:

- clasificación profesional,
- promoción,
- formación

Es obligatorio realizar **planes de igualdad** en las empresas en los términos previstos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Inviolabilidad de la persona del trabajador 1

Es posible realizar registros:

Ámbito objetivo: sobre 'la persona del trabajador', su 'taquilla', o 'efectos particulares'.

Legitimidad: únicamente con el objeto de proteger el 'patrimonio empresarial' o el de 'los demás trabajadores de la empresa'.

Ámbito geográfico y temporal: sólo en el centro de trabajo y únicamente en horas de trabajo.

Requisitos:

- se respetará la dignidad
- se realizará respetando la intimidad del trabajador
- se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia, del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa.

Seguridad y salud en el trabajo 1

Derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

Obligación del empresario: Garantizar que el trabajador reciba **formación** (teórica y práctica) en materia preventiva.

¿Cuándo?: -En el momento de la contratación (independientemente de la modalidad o duración del contrato); -Haya cambios en las funciones que desempeña, -Se introduzcan nuevas tecnologías, -Haya cambios en los equipos de trabajo.

Obligación del trabajador: 1.º Observar las medidas de seguridad y salud; 2.º Seguir la formación, y 3.º Realizar las prácticas.

En inspección y control de medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene **derecho** a participar por medio de sus representantes, **siempre y cuando** no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Seguridad y salud en el trabajo 2

Facultades de los delegados de prevención:

- **Supuesto:** apreciar **probabilidad seria y grave de accidente** por la inobservancia de la ley.

- **Actuación:**

Requerir al empresario por escrito para que adopte medidas que eliminen el estado de riesgo.

Acudir a la autoridad competente si la petición es desatendida (en un plazo de 4 días).

= facultades tendrán los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo en defecto de delegados de prevención

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Seguridad y salud en el trabajo 3

Actuación de la autoridad competente:

Podrá -si aprecia las circunstancias alegadas-:

- 1) **Requerir al empresario** para que adopte medidas de seguridad
Requerir al empresario para que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro.
- 2) **Ordenar**, con informes técnicos, la paralización inmediata del trabajo, SI estima riesgo grave de accidente.

Se requerirá **en todo caso resolución fundada** de la autoridad competente

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Seguridad y salud en el trabajo 4

Probabilidad de accidente

Por **inobservancia de medidas preventivas**:

- trabajadores y/o representantes podrán requerir al empresario, por escrito, que adopte medidas para que desaparezca riesgo.
- si la petición no fuese atendida en 4 días, podrán dirigirse a la autoridad laboral competente.
- ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, podrá, mediante resolución fundada:
 - **requerir** al empresario para que adopte medidas de seguridad apropiadas, o suspenda actividades.
 - **ordenar**, con los informes técnicos precisos, la **paralización inmediata del trabajo** si se estima un riesgo grave de accidente.

Inminencia = paralización de actividades, acordada por:

- órganos competentes de la empresa en materia de seguridad.
- representantes de trabajadores:
 - 75 % en empresas con procesos discontinuos.
 - totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo.
- el acuerdo será comunicado de inmediato a: empresa y autoridad laboral, la cual, en 24 h, anulará o ratificará la paralización acordada.

Dirección y control de la actividad laboral 1

Trabajador:

I).- Obligado a realizar el trabajo bajo la dirección:

- a) Empresario
- b) Persona en quien delegue

II). Debe al empresario **diligencia y colaboración** en el trabajo según:

- a) La Ley
- b) Los convenios colectivos
- c) Las ordenes o instrucciones en ejercicio **regular** de dirección
- d) Los usos y costumbres

III). Trabajador y empresario se someten recíprocamente a las exigencias de la **buena fe**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Dirección y control de la actividad laboral 2

El empresario podrá adoptar medidas de **vigilancia y control**

¿Cuáles?: Las que crea más oportunas

Finalidad: verificar el cumplimiento por el trabajador de **obligaciones y deberes laborales**

Límites:

- 1) Guardar en su adopción y aplicación consideración debida a su dignidad.
- 2) Teniendo en cuenta la capacidad real de trabajadores discapacitados

Empresario puede **verificar el estado de salud del trabajador** alegado por él como justificación de **faltas de asistencia**.

¿Cómo?: mediante reconocimiento a cargo de personal médico

Consecuencia por negativa del trabajador: El empresario podrá **suspender** los derechos económicos existentes en estos casos.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión

Los trabajadores tienen derecho:

- * a la intimidad **en el uso** de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador,
- * a la desconexión digital,
- * a la intimidad **frente al uso** de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Pacto de no competencia y de permanencia en la empresa 1

¿Qué se entiende por competencia desleal?

La dedicación a actividades de la misma o similar naturaleza o rama de la producción de las que se están ejecutando en virtud del contrato de trabajo, sin autorización del empresario, y siempre que la misma perjudique a éste.

En principio, se presume que todo trabajo idéntico o similar, máxime si se desarrolla en la misma localidad produce tal perjuicio.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa 2

Limitaciones para la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios:

- El deber de no concurrencia no es obstáculo para que el trabajador preste servicios en otra empresa -pluriempleo- siempre y cuando no incurra en competencia desleal, caracterizada por los perjuicios que causa a la empresa.
- No se puede efectuar prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando:
 - a) Se estime concurrencia desleal
 - b) Se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa 3

El trabajador tiene como deber básico no concurrir con la actividad de la empresa en la que presta sus servicios (artículos 5.d y 21 ET).

No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Pacto de no competencia y de permanencia en la empresa 4

Para después de extinguido el contrato

Consiste en un acuerdo entre trabajador y empresario por el que el primero se compromete a no competir con el empleador, una vez extinguida la relación laboral.

Distinción de concurrencia desleal

- La prohibición de concurrencia desleal existe exclusivamente durante la vigencia de la relación laboral.
- El pacto de no competencia adquiere virtualidad a partir de la extinción del contrato de trabajo.

Duración:

No podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Pacto de no competencia y de permanencia en la empresa 5

Para después de extinguido el contrato

Requisitos:

- a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.
- b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Pacto de no competencia y de permanencia en la empresa 6

Posibilidad de rescindir el acuerdo

En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo.

Requisitos:

Comunicación por escrito al empresario con un preaviso de treinta días.

Consecuencias:

Pérdida de la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Pacto de no competencia y de permanencia en la empresa 7

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico.

Duración:

- a) El acuerdo no será de duración superior a dos años.
- b) Se formalizará siempre por escrito.

Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Sistema de clasificación profesional 1

Forma de establecimiento del sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales:

¿Cómo se lleva a cabo?:

- Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Sistema de clasificación profesional 2

¿Qué se entiende por grupo profesional?:

El que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Sistema de clasificación profesional 3

Asignación de grupo y profesional y funciones:

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Promoción y formación profesional en el trabajo 1

El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir 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.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Promoción y formación profesional en el trabajo 2

Forma de pactar el ejercicio de estos derechos:

- Mediante la negociación colectiva, acomodándose a los criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

Permiso retribuido de formación:

¿Quiénes tienen derecho?

- Trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa

Duración:

- 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta tres años.

Concreción del disfrute:

- Se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Promoción y formación profesional en el trabajo 3

Permiso retribuido de formación:

Objeto:

- Formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa.
- No podrá comprenderse en este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes

¿En qué casos puede entenderse cumplido?:

- Cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Ascensos 1

Regulación básica del derecho a la promoción:

- Artículo 35 CE: Derecho a la “promoción a través del trabajo”.
- Artículo 4.2 ET: Derechos básicos de los trabajadores:

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Ascensos 2

Forma de acordar los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional:

- Conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Aspectos a tener en cuenta:

- Formación.
- Méritos.
- Antigüedad del trabajador.
- Facultades organizativas del empresario.

Criterios:

- Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Promoción económica 1

El trabajador podrá tener derecho a una promoción económica:

- a) En función del trabajo desarrollado
- b) En los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.
- c) Sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Del salario 1

Concepto:

- **Totalidad** de las percepciones económicas de los trabajadores.
- **En dinero o en especie** (límite del 30% de las percepciones salariales y sin dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del SMI).
- Por la prestación profesional de los **servicios laborales por cuenta ajena**.
- Retribuyan el **trabajo efectivo o los periodos de descanso** computables como de trabajo.

Percepciones no salariales:

- **Indemnizaciones o suplidos** por los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- **Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social**.
- **Indemnizaciones** correspondientes a **traslados, suspensiones o despidos**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Del salario 2

Estructura del salario:

- Salario base:
 - Por unidad de tiempo.
 - Por unidad de obra.
- Complementos salariales (opcionales):
 - **Condiciones personales** del trabajador: carácter **consolidable**, salvo acuerdo en contrario.
 - **Trabajo realizado**: carácter **no consolidable**, salvo acuerdo en contrario.
 - Situación y **resultados** de la empresa: carácter **no consolidable**, salvo acuerdo en contrario

Vía de fijación:

- Negociación colectiva o, en su defecto, contrato individual.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Del salario 3

Descuentos fiscales y de Seguridad Social



Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por éste, siendo **nulo** todo pacto en contrario

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Del salario 4

Requisitos para que opere la compensación y absorción:

- **Primer elemento a comparar:** salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual.
- **Segundo elemento a comparar:** salarios fijados en el orden normativo o convencional de referencia.
- **Exigencia:** que los primeros sean más favorables para los trabajadores que los segundos.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Salario mínimo interprofesional

- Fijación por el **Gobierno**, previa consulta con los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas.
- **Factores** a tener en cuenta:
 - IPC.
 - Productividad media nacional alcanzada.
 - Incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
 - Coyuntura económica general.
- Determinación **anual**, si bien cabe revisión semestral cuando no se cumplan las previsiones sobre el IPC.
- Cuantía **inembargable**.
- Su revisión no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Igualdad de remuneración por razón de sexo 1

Trabajo de igual valor

Equivalencia entre la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo



Misma retribución

Satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea su naturaleza



Prohibición de discriminación por razón de sexo al respecto

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Igualdad de remuneración por razón de sexo 2

Registro de valores medios:

- **Obligación empresarial.**
- **Contenido:** salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- **Obligación de justificación de diferencias salariales:**
 - Empresas con un mínimo de 50 trabajadores.
 - Promedio de retribuciones a trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas.
 - Constancia en registro de que la diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.
- Derecho de acceso de los trabajadores a través de la representación legal.

Liquidación y pago 1

Momento de pago:

- Fecha convenida o conforme a los usos y costumbres, sin que el período pueda exceder de un mes.
- Caben los anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- Falta de puntualidad → interés por mora (10% de lo adeudado).

Lugar de pago:

- Convenido o conforme a los usos y costumbres.

Medio de pago:

- Moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe a los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

Documentación del pago:

- Entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago.
- Modelo que aprueba el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga las percepciones y deducciones.

Liquidación y pago 2

Particularidades:

- **Salario a comisión:**
 - Nacimiento del derecho en el momento de realizarse y pagarse el negocio en que hubiera intervenido el trabajador.
 - Liquidación y pago al finalizar el año, salvo que se hubiese pactado otra cosa.
 - Derecho del trabajador y sus representantes legales a pedir comunicaciones de la parte de los libros referentes a estos devengos.
- **Trabajadores fijos-discontinuos:**
 - Aplicación del artículo 49.2 TRET (propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y garantías respecto a firma del recibo del finiquito) en caso de conclusión de cada período de actividad.

Imposibilidad de la prestación

Si el trabajador **no pudiera prestar sus servicios** porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo:

- Conservación del derecho a su **salario**.
- **Imposibilidad de compensación** con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Gratificaciones extraordinarias

- **¿Cuántas?**
 - 2 al año.
- **¿Cuándo?**
 - 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.
- **Prorrateo:**
 - Posibilidad de acordarse en convenio colectivo.
- **¿Cuantía?**
 - Se fijará por convenio colectivo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Garantías del salario 1

- Privilegios del crédito salarial:
 - Superprivilegio.
 - Privilegio refaccionario.
 - Créditos singularmente privilegiados.
- Aplicables siempre que el empresario no se encuentre en concurso. En caso contrario, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.
- **Plazo** para ejercitarlos: **1 año** desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Garantías del salario 2

- **Superprivilegio:**
 - Créditos salariales por los **últimos 30 días de trabajo**.
 - Cuantía que **no supere el doble del SMI**.
 - **Preferencia sobre cualquier otro crédito**, aunque esté garantizado por prenda o hipoteca.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Garantías del salario 3

→ **Privilegio refaccionario:**

- **Créditos salariales** (sin limitación respecto al período) no satisfechos tras la aplicación del superprivilegio.
- **Sin límite respecto a cuantía.**
- **Preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Garantías del salario 4

→ **Créditos singularmente privilegiados:**

- **Créditos por salarios no protegidos** en base a los privilegios anteriores e **indemnizaciones por despido** en la cuantía correspondiente al mínimo legal.
- Límite en la cuantía que resulte de multiplicar el **triple del SMI** por el número de días de salario pendientes de pago o, en el caso de las indemnizaciones, calculándolas sobre una base que no supere el triple del SMI.
- **Preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto aquellos garantizados con derecho real.**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

El Fondo de Garantía Salarial 1

→ **Configuración:**

- Organismo autónomo.
- Adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.
- Abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de concurso del empresario o insolvencia, entendiéndose por tal cuando, instada la ejecución, previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial, no se consiga satisfacción de los créditos laborales.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

El Fondo de Garantía Salarial 2

→ **Financiación:**

- Aportaciones efectuadas por todos los **empresarios**, tanto públicos como privados.
- Tipo de **cotización** fijado por el Gobierno sobre los salarios que sirven de base para el cálculo de la cotización por contingencias derivadas de riesgos profesionales y desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

El Fondo de Garantía Salarial 3

→ Conceptos y cuantías que abona:

- **Salarios** reconocidos como tal en acto de conciliación o en resolución judicial.
- **Salarios de tramitación** que en su caso procedan.
- **Límite:** cantidad resultante de multiplicar el doble del SMI diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendientes de pago, con un máximo de 120 días.
- **Indemnizaciones** reconocidas en sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos (arts. 40.1, 41.3, 50, 51 y 52 TRET) y de extinción de contratos conforme a los arts. 181 y 182 del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, y el art. 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- **Indemnizaciones** por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos en que proceda.
- **Límite máximo** de una anualidad, excepto en el supuesto del art. 41.3 TRET, en que el límite máximo será de 9 mensualidades, y del art. 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, en que será de 6 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias y teniendo en cuenta que, en el caso de los arts. 50 y 56 TRET, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite ya señalado.

El Fondo de Garantía Salarial 4

→ Procedimientos concursales: instrucción de expediente por el Fondo para la comprobación de la procedencia de estas obligaciones.

- **Citación** por parte del juez, de oficio o a instancia de parte, desde que tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o presuma la posibilidad de su existencia.
- **Personación** en el expediente como responsable legal subsidiario del pago de dichos créditos, pudiendo instar lo que a su derecho convenga y sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente.
- **Abono** de las cantidades reconocidas.
 - o Exigencia de que los créditos de los trabajadores aparezcan incluidos en la lista de acreedores o reconocidos como deudas de la masa por el órgano del concurso competente en cuantía igual o superior a la solicitada, sin perjuicio de la obligación de reducir su solicitud o de reembolsar a éste la cantidad que corresponda cuando la cuantía reconocida en la lista definitiva fuese inferior a la solicitada o a la ya percibida.
 - o Las indemnizaciones a abonar a cargo del Fondo se calcularán sobre la base de 20 días por año de servicio, con el límite máximo de 1 anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
 - o Si los trabajadores perceptores de estas indemnizaciones solicitaran del Fondo el abono de la parte de indemnización no satisfecha por el empresario, el límite de la prestación indemnizatoria a cargo del Fondo se reducirá en la cantidad ya percibida por aquéllos.

El Fondo de Garantía Salarial 5

- **Prescripción del derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago:**
- **Plazo:** al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la autoridad laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.
 - **Medios de interrupción del plazo:**
 - o Ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal.
 - o Resto de formas legales de interrupción de la prescripción.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

El Fondo de Garantía Salarial 6

- **Reembolso de las cantidades satisfechas:**
- **Subrogación obligatoria** del Fondo en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados del art. 32 TRET.
 - **Concurrencia** de dichos créditos con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán a **prorrata** de sus respectivos importes.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

El Fondo de Garantía Salarial 7

- **Posición procesal**
 - Consideración de parte en los procedimientos arbitrales.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

El Fondo de Garantía Salarial 8

- **Requisitos para que intervenga el Fondo de Garantía Salarial en relación con los créditos impagados de los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea, uno de los cuales sea España:**
 - Solicitud de apertura de un procedimiento colectivo basado en la insolvencia del empresario en un Estado miembro distinto de España:
 - o Desapoderamiento parcial o total del empresario.
 - o Nombramiento de un síndico o persona que ejerza una función similar.
 - Acreditación de que la autoridad competente ha decidido la apertura del procedimiento o comprobado el cierre definitivo de la empresa o centro de trabajo, así como la insuficiencia del activo disponible para justificar dicha apertura.
- **Actuación:** Solicitará información a la institución de garantía del Estado miembro en el que se tramite el procedimiento colectivo de insolvencia sobre los créditos pendientes de pago de los trabajadores y sobre los saldos de los mismos por la misma y pedirá su colaboración para garantizar que las cantidades abonadas a los trabajadores sean tenidas en cuenta en el procedimiento y para conseguir su reembolso.

El Fondo de Garantía Salarial 9

→ **Actividad en caso de procedimiento concursal solicitado en España en relación con una empresa con actividad en el territorio de al menos otro Estado miembro de la Unión Europea, además de España:**

- Obligación de **proporcionar información** a la institución de garantía del Estado en cuyo territorio los trabajadores de la empresa en estado de insolvencia hayan ejercido o ejerzan habitualmente su trabajo:
 - o Créditos pendientes de pago de los trabajadores.
 - o Créditos satisfechos por el Fondo de Garantía Salarial.
- **Colaboración** con dicha institución de garantía en la medida que le sea requerida :
 - o Intervención en el procedimiento.
 - o Reembolso de las cantidades abonadas a los trabajadores.

El Fondo de Garantía Salarial 10

→ **Instrucción de expediente para comprobación de procedencia de salarios e indemnizaciones reclamados con los límites previstos:**

- **Resolución:** plazo máximo de 3 meses desde la presentación en forma de solicitud.
- **Notificación:** plazo de 10 días a partir de fecha en que el acto haya sido dictado.
- **Silencio positivo**, sin que pueda obtenerse por silencio el reconocimiento de obligaciones en favor de personas que no puedan ser legalmente beneficiarias o por cuantía superior a la que resulte por aplicación de los límites previstos.
- Obtención de **certificado acreditativo del silencio** a efectos probatorios.
- **Resolución extemporánea:** sólo confirmatoria del reconocimiento de la obligación, en favor de personas que puedan ser legalmente beneficiarias y dentro de los límites previstos.
- **Reacción frente a resolución:** demanda en el orden social de la jurisdicción en el plazo de 2 meses contados desde el día siguiente al de la notificación, si el acto fuera expreso o, si no lo fuera, a partir del día siguiente a aquel en que deba entenderse estimada la solicitud por silencio.

Jornada 1

- ❑ **Duración:** Pactada en Con. Col./Cto. Trabajo.
- ❑ **Duración máx. jornada ordinaria:** 40h/semanales promedio computo anual.
- ❑ **Distribución irregular jornada:**
 - **Origen:** Con. Col o, en su defecto, acuerdo entre empresa y representantes trabajadores.
 - **En defecto de pacto:** la empresa podrá distribuir 10% de la jornada de trabajo (a lo largo del año).
 - **Preaviso:** mín. 5 días (día y hora de la prestación).
 - **Periodos mín. a respetar:** descanso diario y semanal.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Jornada 2

- ❑ **Compensación de las diferencias (por exceso o por defecto): entre jornada realizada y duración máxima jornada ordinaria legal o pactada.**
 - **Será exigible, conforme a lo establecido:** Con. Col o, en su defecto, acuerdo entre empresa y representantes trabajadores.
 - **En defecto de pacto:** deberán quedar compensadas en los 12 meses siguientes desde que se produzcan.
- ❑ **Horas ordinarias de trabajo efectivo: máximo 9 h.**
 - **Salvo, lo establecido en:** Con. Col o, en su defecto, acuerdo entre empresa y representantes trabajadores.
 - **Periodos mín. a respetar:** descanso entre jornadas.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Jornada 3

□ Derecho adaptación (duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación incluida trabajo a distancia):

- Para, hacer efectivo derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Deberán ser razonables y proporcionadas en relación a: necesidades de las personas trabajadoras y, organizativas y productivas de la empresa.
- En caso de hijos/as: podrá solicitarse hasta que cumplan 12 años.
- Origen:
 -) Negociación colectiva: ajustado a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, directa e indirecta.
 -) En su defecto: negociación empresa/afectado - máx. 30 días (Decisión escrita: aceptando petición; propuesta alternativa; negativa a su ejercicio en base a razones objetivas).
- Una vez concluido el periodo acordado/cambio de circunstancias: derecho regreso a situación anterior.
- Discrepancias empresa/persona trabajadora: jurisdicción social.

Jornada 4

□ Registro diario de jornada:

- Deberá incluir: horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
- Organización y documentación: negociación colectiva o, en su defecto, decisión empresarial (previa consulta con representantes de los trabajadores).
- Deber de conservación durante 4 años, y permanecerán a disposición de trabajador/a, representantes legales e Inspección de Trabajo durante 4 años.

Jornada 5

❑ Descanso:

- Durante la jornada: Mínimo 15 minutos.
 -) La jornada debe exceder de 6 h. continuadas.
 -) Computa tiempo de trabajo efectivo: Si así se establece en Con. Col./ Cto. Trabajo.
- Entre jornada: Mínimo 12 horas.

❑ Trabajadores menores de 18 años:

- Descanso durante la jornada: Mínimo 30 minutos, *SIEMPRE*
 -) Que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4 h y ½.
- Horas ordinarias de trabajo efectivo: Máximo 8 horas, *INCLUYENDO*
 -) Tiempos de formación.
 -) Si trabajan para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

Jornada 6

❑ Calendario Laboral:

- Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo.

❑ Ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada:

- El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de la jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

Horas Extraordinarias 1

- ❑ **Concepto:** Horas de trabajo que se realizan sobre la duración máx. de la jornada ordinaria de trabajo (fijada de acuerdo con art. anterior).
- ❑ **Particularidades:**
 - N.º máx. de horas extraordinarias: 80 h/año (salvo fuerza mayor).
 - Ampliaciones o reducciones: Corresponde al **Gobierno**, con carácter general, para ciertas actividades o ámbitos territoriales. Objetivo: incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores desempleados.
 - Adscripción: voluntaria, salvo pacto en Con. Col./Cto. Trabajo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Horas Extraordinarias 2

- ❑ **Particularidades:**
 - Retribución: Conforme Con. Col./Cto. Trabajo se optará entre abonarlas o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso.
 -) Retribución: En cuantía no inferior al valor hora ordinaria.
 -) En ausencia de pacto: Deberán ser compensadas por descanso en los 4 meses siguientes a realizarse.
 - Horas no computables: las compensadas por descanso en los 4 meses siguientes a su realización, ni horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes (sin perjuicio de su compensación).
 - Registro: diario y se totalizará en periodo fijado para retribución, entregando copia al trabajador.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo 1

□ Trabajo nocturno:

- **Concepto:** Es el realizado entre las diez de la noche y las seis de mañana.
- **Particularidades:**
 -) Deber de información a la autoridad laboral.
 -) Jornada de trabajo, no superior a 8h/diarias de promedio en 15 días.
 -) Imposibilidad de realizar horas extraordinarias.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo 2

-) Adquisición de la condición de trabajador nocturno, cuando se realicen normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a 3 horas de la jornada diaria de trabajo o 1/3 de la jornada de trabajo anual.
-) Deber de información a la autoridad laboral.
-) Retribución específica, conforme Con. Col.
-) Protección en materia de seguridad y salud,
 - Adaptada a la naturaleza del trabajo.
 - Evaluación del estado de salud antes y, posteriormente a la asignación de trabajos nocturnos.
 - Cuando se reconozca al trabajador problemas de salud ligados a la condición del trabajo nocturno, tendrá derecho a ser destinado a un puesto diurno (conforme a los arts. 39 y 41 TRET).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo 3

□ Trabajo a turnos:

- **Concepto:** Forma de organización del trabajo en equipo según la cual ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.
- **Empresas con procesos productivos continuos** durante 24 horas,
 -) En la organización de los turnos se tendrá en cuenta la rotación para que *ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas*, salvo adscripción voluntaria.
 -) Cuando por la actividad se realicen trabajos incluidos los domingos y festivos, podrán efectuarse bien por equipos de trabajo que desarrollen la actividad por semanas completas o contratando personal para completar esos equipos durante uno o más días a la semana.

Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo 4

□ Protección en materia de seguridad y salud:

- **Adaptada a la naturaleza del trabajo**, y equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa.
- **Trabajador nocturno:** evaluación estado de salud (antes de su afectación a un trabajo nocturno y después en intervalos regulares). Derecho de cambio de puesto de trabajo en caso de problema de salud ligado al trabajo nocturno (conforme arts. 39 y 41).
- **Trabajo según un cierto ritmo:** empresario deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona. Objetivo: atenuar trabajo monótono, repetitivo, y sus consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores.

Descanso semanal, fiestas y permisos 1

□ Descanso semanal:

- **Mínimo:** día y medio ininterrumpido.
- Acumulable por periodos de hasta 14 días.
- **Como regla general:** comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.
- **Menores de 18 años:** mínimo dos días ininterrumpidos.
- Para **ampliaciones/reducciones** y régimen de descanso alternativos: resulta aplicable el art. 34.7.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Descanso semanal, fiestas y permisos 2

□ Fiestas Laborales:

- Tendrán carácter **retribuido y no recuperable**.
- No podrán exceder de **14/año**, de las cuales 2 serán locales.
- Se respetarán: Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo y 12 de octubre.
- Otras características.
 - Podrá trasladarse a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana (por el Gobierno).
 - Serán trasladadas al lunes inmediatamente posterior las fiestas que coincidan en domingo.
 - Las CC.AA., dentro del límite anual, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo por ellas las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen al lunes.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Descanso semanal, fiestas y permisos 3

❑ Licencias y permisos:

- Mediar preaviso y justificación.
- Derecho a remuneración.
- Concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones del apartado 4, 5 y 6 → corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.
 -) Los convenios colectivos podrán establecer criterios en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.
 -) Preaviso, salvo fuerza mayor, con antelación de 15 días, o lo establecido en Con. Col., precisando fecha inicio/fin permiso o la reducción de jornada.
 -) Discrepancias - sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute (apart. 4, 5 y 6) - Jurisdicción social (art. 139 LRJS).

No
obstante

Ejemplar
Gratuito - Prohibida su venta

Descanso semanal, fiestas y permisos 4

- Matrimonio del trabajador → 15 días naturales.
- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización (pero con reposo domiciliario) de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad → 2 días (4 días si el empleado necesita desplazarse a otra localidad).
- Traslado domicilio habitual → 1 día.

Motivo
y
tiempo
de
disfrute

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Descanso semanal, fiestas y permisos 5

Motivo
y
tiempo
de
disfrute

- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio (sufragio activo, presidente o vocal mesa electoral, asistencia a juicio como testigo o como parte) → tiempo indispensable (salvo lo dispuesto en norma legal o convencional).

- Si la imposibilidad de la prestación alcanza más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses – la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia (art. 46.1).
- Si se percibe indemnización – se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Descanso semanal, fiestas y permisos 6

Motivo
y
tiempo
de
disfrute

- Realizar funciones sindicales o de representación del personal (crédito horario) → durante el tiempo establecido legal o convencionalmente.
- Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o para la asistencia de las sesiones de información, preparación, realización de informes psicológicos y sociales **SIEMPRE** deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo → durante el tiempo indispensable.
- Asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y realización de los oportunos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción, acogimiento o guarda legal con fines de adopción → durante el tiempo indispensable.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Descanso semanal, fiestas y permisos 7

Motivo
y
tiempo
de
disfrute

- Lactancia de un hijo (nacimiento, adopción, guarda o acogimiento) menor de 9 meses (art. 37.4):
 - 1.ª opción, 1 hora de ausencia al trabajo/2.ª opción, divisible en dos fracciones equivalentes.
 - El beneficiario queda facultado para elegir entre finalizar o empezar, respectivamente, 30 minutos antes o después de lo habitual.
 - Posibilidad de acumulación en jornadas completas (respetando convenio colectivo y acuerdo alcanzado con empresario).
 - Se incrementa proporcionalmente la duración de este permiso en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.
 - Derecho individual intransferible al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
 - Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores hagan uso del derecho con idéntico régimen y duración → extensión hasta que el lactante cumpla 1 año (reducción de salario a partir de 12 meses)

Descanso semanal, fiestas y permisos 8

Motivo
y
tiempo
de
disfrute

- Nacimiento de un hijo prematuro o que requiera hospitalización tras el parto (art. 37.5):
 - Derecho personas trabajadoras → reducir jornada 1 hora **SIN REDUCCIÓN SALARIO**
 - 2.ª opción → reducir la jornada laboral hasta un máximo de 2 horas diarias PERO con disminución proporcional de salario.
- Guarda legal o cuidado de un familiar (art. 37.6):
 - Cuidado de forma directa menor 12 años/persona discapacitada (física, psíquica o sensorial) → reducción jornada y salario entre $\frac{1}{8}$ y $\frac{1}{2}$ de la duración de aquella = Cuidado familiar hasta segundo grado consanguinidad o afinidad (no desempeñe profesión remunerada).
 - Cuidado menor 23 años afectado de cáncer o cualquier otra dolencia grave (durante hospitalización o tratamiento continuado) → reducción jornada y salario, como mínimo $\frac{1}{2}$.
 - o El cumplimiento de 18 años: no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado: directo, continuo y permanente.
 - o Separación o divorcio: derecho del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.
 - o Persona enferma con pareja: matrimonio o constituya una pareja de hecho: derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Descanso semanal, fiestas y permisos 9

Motivo
y
tiempo
de
disfrute

- **Victima violencia de género o del terrorismo (art. 37.8):**
 - Reducción de la jornada de trabajo y proporcionalmente de salario.
 - Reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
 - Realización del trabajo total o parcialmente a distancia, o dejar de hacerlo, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones a desarrollar por la persona.
 - Se disfrutará conforme a lo establecido en Con. Col./acuerdo de empresa y representantes de los trabajadores/acuerdo empresa y trabajadores afectados. En su defecto, conforme al ET (reglas precedentes).

Vacaciones Anuales 1

- Periodo de disfrute:** Anual y retribuida.
- No sustituible** por compensación económica.
- Duración**, pactada en Con. Col., *no inferior* a 30 días naturales.
- Desacuerdo:** Jurisdicción social fija fecha de disfrute (decisión irrecurrible). Procedimiento sumario y preferente.
- Calendario vacaciones:** fijado por la empresa (conocimiento por el trabajador, al menos, con dos meses de antelación).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Vacaciones Anuales 2

- ❑ **Periodo de disfrute:** acuerdo entre empresario y trabajador (teniendo en cuenta Con. Col. Sobre planificación anua de las vacaciones).
 - Si coincide con incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o periodo de suspensión del contrato del art. 48.4, 5 y 7: Derecho a disfrutarlas en fecha distinta a la incapacidad, aunque haya terminado el año natural.
 - Si coincide con incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores: Derecho a disfrutarlas en fecha distinta a la incapacidad, siempre que no hayan transcurrido mas de 18 meses a partir del final de año en que se hayan originado.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Movilidad funcional 1

- ❑ **Deberá efectuarse:** De acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.
- ❑ **Realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional:** *SÓLO SERÁ POSIBLE*, si además existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible (deber empresarial de comunicación a los representantes de los trabajadores).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Movilidad funcional 2

❑ **Encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional:**

- **Período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años:** el trabajador podrá reclamar el ascenso (si ello no obsta lo dispuesto en Con. Col. y reglas de ascenso establecidas en la empresa), sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial → Opciones acumulables.
- **Negativa de la empresa:** previo informe del comité o, en su caso, delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.
- **Mediante negociación colectiva:** podrán establecerse periodos distintos a los reflejados a efectos de reclamar la cobertura de vacante.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Movilidad funcional 3

- ❑ **Derecho del trabajador:** recibir la retribución de las funciones que efectivamente realice, salvo en el caso de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.
- ❑ **No cabe invocar como causa de despido objetivo:** la ineptitud sobrevinida o la falta de adaptación e los supuestos de realización de funciones distintas a las asignadas inicialmente.
- ❑ **Cambio de funciones distintas a las pactadas no incluidas en este artículo requiere:**
 - **Acuerdo** de las partes.
 - **En su defecto,** sometimiento a las reglas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo/Conv. Col.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Movilidad geográfica 1

- ❑ **Traslado:** El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Movilidad geográfica 2

Motivo
y
tiempo
de
disfrute

- **Notificación de la decisión de traslado:** deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.
- **Derecho a opción entre traslado o extinción del contrato:** el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado (*percibiendo una compensación por gastos*), o la extinción de su contrato (*percibiendo una indemnización de 20 días salario/año de servicio – máximo 12 meses, prorrateándose los periodos inferiores*).
- **Impugnación:** Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social - La sentencia declarará el traslado justificado/injustificado (en este último caso, derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Movilidad geográfica 3

Requisito adicional
TRASLADO COLECTIVO

- Periodo de consulta → con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a 15 días:

Cuando afecte a:

- Totalidad del centro de trabajo (siempre que éste ocupe más de cinco trabajadores).
- Cuando no afectando a la totalidad, en un periodo de 90 días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:
 - 10 trabajadores, en empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
 - El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
 - 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Movilidad geográfica 4

Deberá versar

Sobre las **causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos**, así como sobre **las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias** para los trabajadores afectados.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora integrada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Movilidad geográfica 5

Comisión representativa de la los trabajadores:

- Deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas.
- La dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento.
- El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de 7 días desde la fecha de la referida comunicación (15 días de existir centros de trabajo afectados sin representación legal del personal).
- Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa – empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores.
- La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Movilidad geográfica 6

Características:

- La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.
- Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
- El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.
- Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado.

Movilidad geográfica 7

Finalización:

- Contra las decisiones se podrá **reclamar en conflicto colectivo**, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto **paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas**, hasta su resolución.
- El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1.
- El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la **sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje** que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Movilidad geográfica 8

Otras modalidades de traslado:

- **El traslado del cónyuge:** Derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.
- **Trabajador con la consideración de víctima de violencia de género, terrorismo o sexual** que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán **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** → **OBLIGADA** → a comunicar las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
- **El traslado** → **DURACIÓN INICIAL** → entre 6 y 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.
- Terminado este periodo → los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, continuar en el nuevo (decae la obligación de reserva), o la extinción de su contrato (indemnización de veintidós días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades).

Movilidad geográfica 9

Otras
modalidades
de traslado:

- El traslado para hacer efectivo el derecho de protección a la salud → discapacitados:

➤ ACREDITEN → la **necesidad de recibir** fuera de su localidad un tratamiento de **habilitación o rehabilitación médico-funcional** o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad.

➤ TENDRÁN → **derecho preferente** a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Movilidad geográfica 10

- ❑ **Desplazamiento:** Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual,

Se abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Movilidad geográfica 11

Requisitos formales:

- **Información al trabajador:** con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses.
- **Desplazamientos superiores a 3 meses:** el trabajador tendrá 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, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.
- **Impugnación:** Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados.
- **Consideración legal como traslado:** Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

Movilidad geográfica 12

- ❑ **Prioridad de permanencia en la empresa:** REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ante traslados y desplazamientos.

Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 1

- ❑ **Sujeto legitimado:** La dirección de la empresa.
- ❑ **Cuando:** Existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- ❑ **Se consideran tales:** Las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 2

- ❑ Tendrán la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:
 - Jornada de trabajo
 - Horario y distribución del tiempo de trabajo
 - Régimen de trabajo a turnos
 - Sistema de remuneración y cuantía salarial
 - Sistema de trabajo y rendimiento
 - Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional (art. 39)

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 3

❑ **Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas** a los trabajadores en:

- Contrato de trabajo
- Acuerdos o pactos colectivos
- Disfrutadas en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 4

❑ **Modalidades:** Se consideran de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de 90 días afecte al menos a:

- 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores, en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

Se consideran de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 5

❑ Procedimiento individual:

- **Notificación:** Obligación de notificación por el empresario a trabajador y representantes legales → Antelación mínimo 15 días.
- **Supuestos frente a los cuales el trabajador podrá rescindir su contrato y recibir indemnización** (20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses):

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 TRET.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 6

- **Impugnación:** Sin perjuicio del cumplimiento de la modificación en el plazo indicado, el trabajador que **NO** habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre **disconforme** con la decisión empresarial → **PODRÁ IMPUGNARLA** ante la jurisdicción social.

“La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones”

“Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto”

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 7

□ Procedimiento colectivo:

- **Periodo de consulta con los representantes legales de los trabajadores:**

- **Duración:** no superior a 15 días.
- **Versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.**
- **La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de 13 miembros en representación de cada de las partes.**

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 8

- **Sujetos legitimados:** La intervención como interlocutores ante la dirección de la corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados en el procedimiento de consultas, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.
- **En su defecto:** la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas
 - Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá:
 - Comité de empresa o a los delegados de personal.
 - Cuando no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 9

- Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, corresponderá:
 - En primer lugar, al comité intercentros.
 - En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:
 - 1.^a Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.
 - 2.^a Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen. En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados (en proporción la n.º de trabajadores que representen).

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 10

3.^a Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en el párrafo a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo sería de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el fin del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 11

- Durante el periodo de consultas, **las partes deberán negociar de buena fe**, con vistas a la consecución de un acuerdo.

- **Requiere:** la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.
- **Si finaliza con acuerdo:** se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la impugnación.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 12

- **Posibilidad de arbitraje:** El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.
- **Notificación de la decisión:** La modificación colectiva será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de siete días siguientes a su notificación.
- **Reclamación:** Contra estas decisiones se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual que corresponde a cada trabajador. La interposición del conflicto paraliza la tramitación de las acciones individuales hasta su resolución.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 13

❑ Particularidades:

- La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.
- En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Subcontratación de obras y servicios 1

❑ **Obligación inicial:** Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas estarán al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

- **Para ello:** Deberán recabar por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la seguridad Social.
- **La Tesorería:** Deberá librar dicha certificación en el plazo de 30 días (*improrrogables*).
- **Transcurrido este plazo:** Quedará exonerada de responsabilidad el empresario solicitante.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Subcontratación de obras y servicios 2

❑ La empresa principal



(salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social)

- **RESPONDERÁ SOLIDARIAMENTE**
 - Durante los **TRES AÑOS** siguientes a la terminación de su encargo de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.
 - De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores durante el **AÑO** siguiente a la finalización del encargo.
- **NO HABRÁ RESPONSABILIDAD** por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratarse en cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria los contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

Subcontratación de obras y servicios 3

❑ Empresario (contratista/subcontratista) – Obligación de información por escrito – a sus trabajadores: identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento).



- Deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios.
- Incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.
- También remitir a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Subcontratación de obras y servicios 4

❑ Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obra o servicio con una empresa contratista o subcontratista:

Deber de información
Representantes de los
trabajadores

- Nombre o razón social, domicilio y NIF de la empresa contratista/subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista/subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Subcontratación de obras y servicios 5

❑ **ADEMÁS**, Obligación de información a los representantes de los trabajadores: sobre lo contenido en los artículos 42.3 y 42.4 [apart. b) a e)].

❑ **AUSENCIA DE REPRESENTACIÓN LEGAL**: los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratista tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

❑ Cuando los representantes de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, compartan de forma continuada centro de trabajo: podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81.

❑ El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas → sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

Cesión de trabajadores 1

Contratación de trabajadores para cederlos a otras empresas - **sólo podrá efectuarse por ETT** debidamente autorizadas - en los términos que legalmente se establezcan.

Se entiende incurrir
CESIÓN ILEGAL

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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Cesión de trabajadores 2

- ❑ Responsabilidad del cedente y cesionario por el incumplimiento de los establecido anteriormente: **SOLIDARIAMENTE**, de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social (sin perjuicio del resto de responsabilidades, incluso penal).
- ❑ Derechos de los trabajadores cedidos ilegalmente: **adquirir la condición de fijos**, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria.
 - Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto.
 - La antigüedad computa desde el inicio de la cesión.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

La sucesión de empresa 1

❑ **Concurre cuando:** la transmisión **afecte a una entidad económica que mantenga su identidad**, entendida como el conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoría.

Efectos

- El cambio no extingue por sí mismo la relación laboral.
- El nuevo empresario quedará subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, y en general, de cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

La sucesión de empresa 2

- SUCESIÓN INTER VIVOS (concurren dos empresarios, quien transfiere y quien adquiere, cuyas voluntades coinciden en cuanto al cambio de titularidad):

ADEMÁS, de los efectos anteriores, el cedente y cesionario responderán solidariamente **durante 3 años** de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. **También** responderán de las obligaciones posteriores a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

Particularidades

- TRANSMISIÓN MORTIS CAUSA (por fallecimiento del antiguo empleador):

Los contratos de trabajo no se extinguirán si el heredero continúa con la actividad productiva. Sin embargo, **ha de existir una declaración de voluntad** y una actuación expresa en dicho sentido, pues **cabe la aceptación de la herencia a título de inventario o que, pese a todo, decida no proseguir con la misma labor empresarial**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

La sucesión de empresa 3

Otros deberes formales

- El cambio de titularidad del empresario no extingue el mandato de los representantes de los trabajadores que **seguirán ejerciendo sus funciones en las mismas condiciones que se regían con anterioridad.**
- **Con suficiente antelación**, el cedente y el cesionario deberán **informar a sus representantes de los trabajadores** acerca de la fecha prevista para la transmisión, los motivos, las consecuencias jurídicas, económicas y sociales, y las medidas a adoptar a favor de los trabajadores.
- **De no existir dicha representación**, facilitarán esos datos a los propios trabajadores afectados.
- En caso de **fusión y escisión de sociedades** – la información deberá publicarse, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

La sucesión de empresa 4

Otros deberes formales

- **Toma de decisiones laborales adicionales PERIODO DE CONSULTAS**
 - Con los representantes de los trabajadores.
 - Sobre las medidas propuestas y sus consecuencias.
 - **Deberá llevarse a cabo** con la suficiente antelación y siempre antes de que las medidas se lleven a cabo.
 - **Durante el mismo** las partes deberán negociar de buena fe la consecución de un acuerdo.
 - **Si la medida consiste en traslado colectivo o modificación sustancial de las condiciones de trabajo** las consultas deberán desarrollarse conforme estipula el art. 40.2 y 41.4

Deber de información y consulta anterior: deberá ser desarrollado con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellas.

Causas y efectos de la suspensión 1

“Situación anormal de la relación laboral, originada por la voluntad de las partes o por la ley, caracterizada por la **exoneración de las obligaciones básicas de trabajar y renumerar el trabajo**, con pervivencia del vínculo jurídico” (STS, Sala Social, de 7 mayo 1984).



- Mutuo acuerdo de las partes.
- Las consignadas válidamente en el contrato.
- Incapacidad temporal de los trabajadores.
- Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: siempre que su duración no sea inferior a 1 año, de menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años con discapacidad 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.

Causas y efectos de la suspensión 2



- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Excedencia forzosa.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o sexual.

Excedencias 1

Forzosa:

- Se concederá, para el ejercicio de un cargo público representativo (arts. 45.1.f) y 46.1 TRET), funciones sindicales de ámbito provincial o superior (art. 46,4 TRET), cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas (art. 9.1.b) LOLS).
- Otorga al empleado el derecho a la reserva de su puesto de trabajo a lo largo de todo el tiempo de permanencia en dicha situación.
- El plazo durante el cual aquella subsista computa a efectos de su antigüedad en la empresa.
- El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Excedencias 2

Voluntaria:

- Se concederá, a los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos 1 año.
- Duración, no < a 4 meses ni > a 5 años (para disfrutarla de nuevo deberán transcurrir mín. 4 años desde el final de la anterior).
- No exige causa habilitante efectiva, basta esgrimir intereses propios para fundar la petición.
- No otorga el privilegio a la reserva del puesto de trabajo – SÓLO derecho preferente.
- El plazo durante el cual aquella subsista **NO** computa a efectos de su antigüedad en la empresa.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Excedencias 3

Motivos familiares:

Los trabajadores, hombres y mujeres, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a:

- **3 años, para cuidar de cada hijo** (biológico o adoptado) o menor en situación de guarda o acogimiento, a contar, según los casos, desde la fecha del parto o de la pertinente resolución judicial o administrativa.
- **2 años, a fin de atender a un familiar** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y, además, no desempeñe actividad retribuida alguna.

Excedencias 4

❑ Rasgos compartidos para ambas modalidades (excedencia por cuidado de hijo y familiar):

- Cabrá disfrutar de ellas de manera **fraccionada**.
- Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, **el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo** por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- Si otro hijo o familiar permitiera iniciar un **nuevo periodo de excedencia**, el comienzo de este último pondrá fin al hasta ese momento vigente.
- El **tiempo transcurrido** será **computable** a efectos de antigüedad en la empresa.
- El trabajador tendrá garantizada la oportunidad de asistir a los **cursos de formación profesional** que se celebren, debiendo ser oportunamente convocado por el empresario.
- Durante el primer año **SÓLO** se **reservará el puesto dejado vacante**.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máx. de 15 meses (categoría general), y hasta un máx. de 18 meses (categoría especial). Cuando la persona ejerza este derecho con la misma categoría y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 1

- ❑ **Quién:** La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas ETOP de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.
- **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 dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
 - **Concurren causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
 - **Concurren causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
 - **Concurren causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 2

- ❑ **Procedimiento:** será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión,
- **Inicio:** mediante comunicación a la autoridad laboral competente.
 - **Apertura simultánea:** periodo de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras de duración no superior a 15 días (7 días en empresas de menos de 50 personas de plantilla).
 - **La consulta se llevará a cabo por:** una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 3

- **La comisión negociadora:**
 -) Estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.
 -) La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.
 -) Deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas.
 -) El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de 5 días desde la fecha de la comunicación por la empresa de su intención de iniciar el procedimiento.
 -) Si alguno de los centros de trabajo afectado no cuenta con representantes de las personas trabajadoras, el plazo de constitución de la comisión será de 10 días.
- **Transcurrido el plazo de constitución de la comisión:** la dirección debe comunicar formalmente a los representantes y la autoridad laboral el inicio de las consultas (la falta de constitución no impedirá el inicio y desarrollo de las consultas).

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 4

- **Traslado de la comunicación empresarial:** La autoridad laboral recabará informe preceptivo de la inspección de Trabajo y Seguridad Social (el informe deberá evacuarse en un plazo de 15 días desde la notificación de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento).
- **Negociación de buena fe:** Durante el periodo de consultas las partes deberán de negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo (requiere la mayoría de representantes de los trabajadores o de los miembros de la comisión representativa).
- **Finalización del periodo de consultas con acuerdo:** Se presumirán concurrir las causas justificativas anteriores y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 5

- **Procedimiento de mediación y arbitraje:** La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrá acordar la sustitución de las consultas por un procedimiento de mediación y arbitraje, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.
- **Finalizado el periodo de consultas:** La empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas (con efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior).
- **Caducidad del procedimiento:** Si en el plazo de 15 días desde la última reunión celebrada en el periodo de consultas, la empresa no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión, se producirá la caducidad del procedimiento.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 6

- **Impugnación:** La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener con objeto la obtención indebida de prestaciones por parte de las personas trabajadoras.
- **Reclamación:** Ante la jurisdicción social, que declarará la medida justificada o injustificada.
 - **Si es injustificada:** la sentencia declara la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, el abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por la empresa del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora así como de las diferencias de cotización a la Seguridad Social.
 - **Si la decisión afecta a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el art. 51.1:** se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual, que quedará paralizada hasta la resolución del anterior.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 7

- **Prórroga:** En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas ETOP, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras → propuesta de prórroga de la medida.
 -) **Necesidad de prórroga:** deberá ser tratada en periodo de consultas → duración máxima 5 días.
 -) **Decisión empresarial:** comunicada a la autoridad laboral → plazo 7 días.
 -) **Efectos:** desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 8

- ❑ **La reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal:**
 - **Se registrá** por el procedimiento previsto en el art. 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo.
- ❑ **Particularidades:**
 - **El procedimiento** se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada → medios de prueba que estime necesarios → simultáneamente → comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 9

- **Fuerza mayor:** deberá ser constatada por la autoridad laboral y podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.
- **La autoridad laboral:**
 -) Solicitará informe preceptivo de la inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.
 -) La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables → plazo 5 días desde la solicitud → Si no se emite resolución se entenderá autorizado el expediente.
 -) **Efectos:** desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 10

- **Normas comunes: expedientes de regulación temporal de empleo por causas ETOP y fuerza mayor temporal**
- La reducción de jornada podrá ser de entre 10% y 70% sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual (priorizando la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos).
- **Comunicación:** decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo + siguientes extremos:
 -) El **período** dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.
 -) La **identificación de las personas trabajadoras incluidas** en el expediente de regulación temporal de empleo.
 -) El **tipo de medida** a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 11

- Vigencia del expediente: la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras, (previa información a los representantes de las personas trabajadoras y comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales), además:
 -) No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales.
 -) Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada.
 -) Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas.
 -) La prestación a percibir → art. 267 TRLGSS.

Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 1

¿Qué es?: instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Modalidades:

-) Cíclica → se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización → 1 año duración máxima.
-) Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, → 1 año duración máxima y posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 2

Procedimiento actuación tras la activación del mecanismo:

-) Las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo.
-) El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras.
-) Modalidad sectorial → además → plan de recualificación de las personas afectadas.
-) Remisión de la solicitud a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social → recabar informe preceptivo (plazo improrrogable 7 días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral).
-) Resolución → plazo de 7 días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas → transcurrido dicho plazo sin pronunciamiento expreso → se entenderá autorizada la medida.
-) Finalización del periodo de consultas con acuerdo → la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas.
-) Finalización del periodo de consultas sin acuerdo → la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 3

Normas comunes aplicables a las dos modalidades (cíclica y sectorial) del Mecanismo RED:

-) Las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7.
-) Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social (D.A. cuadragésima primera TRLGSS) → además → tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal → colaborarán para el desarrollo → actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 1

Voluntaria.

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el art. 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

Supuestos específicos

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 2

1.º - Ap.2

Incapacidad temporal: producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente revisable por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de **dos años** a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

2.º - Ap.3

Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 3

3.º - Ap.4

Nacimiento (parto/cuidado del menor hasta 12 meses):

-) **Duración** - 16 semanas (madre biológica y progenitor distinto de la madre biológica).
-) **Distribución** - a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto a jornada completa
-) **Parto prematuro/hospitalización** - el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica/otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria (exclusión en dicho cómputo de las 6 semanas posteriores al parto).
-) **Parto prematuro falta de peso/hospitalización superior a 7 días** - el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado (máx. 13 semanas adicionales).
-) **Fallecimiento del hijo** - el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicitara la reincorporación al trabajo.
-) **Cuidado de menor** - tras las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
-) **Derecho individual de la persona trabajadora** - no se permite transferir al otro progenitor.
-) **Disfrute con posterioridad a las primeras 6 semanas** - jornada completa o parcial.
-) **Preaviso mínimo a la empresa** - 15 días al ejercicio del derecho (la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo).

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 4

4.º - Ap.5

Adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento [de acuerdo con el artículo 45.1.d)]:

-) **Duración** - 16 semanas ininterrumpidas para cada adoptante, guardador o acogedor.
-) **Distribución** - 6 semanas a jornada completa inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción/decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales (acumulado o interrumpidos) dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial/decisión administrativa.
-) **Derecho individual de la persona trabajadora** - no se permite transferir al otro progenitor.
-) **Disfrute con posterioridad a las primeras 6 semanas** - jornada completa o parcial.
-) **Preaviso mínimo a la empresa** - 15 días al ejercicio del derecho (la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo).
-) **Adopción internacional** - cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 5

5.º - Ap.6

Discapacidad hijo/a en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción y de acogimiento:

-) Duración adicional – 2 semanas para cada uno de los progenitores.

6.º - Ap.6

Nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción y de acogimiento múltiple:

-) Duración adicional – 2 semanas para cada uno de los progenitores, por cada hijo/a distinto del primero.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 6

7.º - Ap.7

Riesgo durante el embarazo/lactancia:

-) Finalizará – el día que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8.º - Ap.7

Victima de violencia de género o del terrorismo:

-) Duración inicial – no exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.
-) Prorroga – acordada por el juez por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión, en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Extinción del contrato 1

CAUSAS

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
 -) Finalización del contrato excepto contrato de interinidad/contratos formativos): indemnización cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días salario/año servicio, o la establecida en normativa específica.
 -) Contratos de duración determinada con plazo máximo de duración (incluido contratos en prácticas/formación y aprendizaje), concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente si no media denuncia o prórroga expresa.
 -) Expirada dicha duración máxima/realizada la obra o servicio, si no hubiera denuncia y se continuara la prestación, el contrato se entenderá prorrogada tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.
 -) Si el contrato de trabajo es de duración superior a un año, la parte que formule la denuncia deberá notificar a la otra la terminación con mínimo 15 días de antelación.

Extinción del contrato 2

CAUSAS

- Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivo o la costumbre del lugar.
- Por muerte, gran invalidez o incapacidad total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 48.2.
- Por jubilación del trabajador.
- Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 44, o por la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
 -) El trabajador tendrá derecho al abono de la cantidad equivalente a un mes de salario.
 -) Extinción de la personalidad jurídica – tramites del art. 51 TRET.
- Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada (conforme art. 51.7)

Extinción del contrato 3

CAUSAS

- Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Por despido del trabajador.
- Por causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo definitivamente como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Extinción del contrato 4

❑ Requisitos formales:

- **Al empresario:** al comunicar al trabajador la denuncia, o preaviso de extinción, **DEBERÁ** acompañar una propuesta del documentos de liquidación de las cantidades adeudadas.
- **El trabajador:** **PODRÁ** solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciendo constar en el mismo dicha circunstancia. Si el empresario impide tal derecho, el trabajador podrá también dejar constancia de dicho impedimento en el documento de firma.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Extinción por voluntad del trabajador 1

Concepto:

Potestad del trabajador, otorgada por la ley, de poner punto y final a la relación laboral que le une con el empleador exista (resolución causal) o no (dimisión o desistimiento) razón justificativa para ello.

Razones para recurrir:

- Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar el art. 41 TRET.
- Falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo fuerza mayor.

Resolución causal:

Despido colectivo 1

CONCEPTO:

A) Extinción de contratos fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Computo del n.º de extinciones:

Computan las producidas por la empresa en el periodo de 90 días:

- Por motivos no inherentes a la persona del trabajador, distintos de a) la expiración del tiempo convenido, b) realización de la obra o servicio.
- Siempre que su n.º sea al menos de 5.

Despido colectivo 2

Límite:

- a) En periodos sucesivos de 90 días
- b) Para eludir las previsiones legales
- c) Empresa extinga contratos vía 52 c) en n.º inferior a los umbrales del ET
- d) Sin que concurren nuevas causas justificativas

CONSECUENCIA:

Extinciones realizadas en fraude de ley, nulas y sin efectos.

- B) Extinción de los contratos que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa:
- Siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco.
 - Cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 3

CAUSAS:

Causas económicas:

De los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa,

CASOS:

- a) Existencia de pérdidas actuales o previstas
- b) Disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas:

¿Cuándo la disminución es persistente?:

Si durante 3 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Causas técnicas: Cambios (entre otros):

- 1) En el ámbito de los medios.
- 2) Instrumentos de producción.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 4

Causas organizativas: Cambios (entre otros):

- a) En el ámbito de los sistemas
- b) Métodos de trabajo del personal
- c) En el modelo de organizar la producción

Causas productivas: Cambios (entre otros):

Demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 5

PROCEDIMIENTO:

Precedido de un periodo de consultas:

- **Sujetos:** Representantes legales de los trabajadores
- **Duración:** No superior a 30 días naturales o 15 en empresas de – de 50 trabajadores.
- **Contenido mínimo de la consulta:**
 - 1) Posibilidades de **evitar o reducir los despidos** colectivos
 - 2) Atenuar sus consecuencias mediante **medidas sociales de acompañamiento**, entre otras:
 - a) Medidas de recolocación
 - b) Acciones de formación
 - c) Reciclaje profesional
 - d) **Finalidad:** mejora de la empleabilidad

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 6

¿Cómo se lleva a cabo la consulta?: En una única comisión negociadora:

- 1) **Límite:** Si hay varios centros queda circunscrita a los centros afectados
- 2) **Composición:** Máximo 13 miembros por cada una de las partes.

Sujetos legitimados como interlocutores ante la empresa:

- 1) **Secciones sindicales**, requisitos:
 - Acuerdo
 - Tener representación mayoritaria en los comités de empresa o delegados de personal de los centros afectados, **CONSECUENCIA:** Representan a todos los trabajadores de los centros afectados.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 7

2) Si afecta a un solo centro:

- A) **Comité de empresa o delegados de personal**
- B) **Ausencia de representantes de los trabajadores:**

Derecho de opción a atribuir representación:

- 1) A una comisión de **máximo 3 trabajadores** de la empresa elegida democráticamente
- 2) A una comisión de = n.º designados según representatividad por los **sindicatos más representativos y representativos del sector de la empresa**, **REQUISITO:** Estar legitimados para integrar la comisión negociadora del CC aplicable a aquella.

En este caso: El empresario puede atribuir su representación a las **asociaciones empresariales** en las que éste integrado (+ representativa a nivel autonómico o ya sea sectorial o intersectorial).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 8

3) Si afecta a varios centros:

A) **Comité intercentros:** Si CC que lo creo reconoce esa función.

B) **Una comisión representativa, constituida:**

- 1) Si **todo los centros afectados tienen representantes**, integrada por éstos.
- 2) Si **unos centros tienen representantes y otros no**, integrada por los representantes existentes en los centros, **EXCEPCIÓN:** Los centros sin representantes nombren una comisión de trabajadores o sindical, **CONSECUENCIA:** Comisión representativa integrada por representantes legales y comisión nombrada, en proporción n.º de trabajadores que representen.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 9

- 3) Si uno o varios centros afectados sin representación opta por no designar comisión de trabajadores o sindical, serán representados por los representantes de los centros afectados que si tengan, en proporc. al n.º de trabajadores que representen.
- 4) Si ninguno de los centros cuenta con representación, la comisión representativa la integran los elegidos por y entre los miembros de las comisiones de trabajadores o sindicales designadas en los centros afectados, en proporc. al n.º de trabajadores que representen.

LÍMITE: Si el n.º inicial de representantes fuese superior a 13, se elegirán por y entre ellos a un max de 13, en proporc. Al n.º de trabajadores que representen.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 10

Constitución de la comisión representativa de los trabajadores:

¿Cuándo?: Con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas (Empresa debe comunicar fehacientemente a los trabajadores o sus representantes la intención de iniciar el procedimiento).

Plazo:

- 7 días desde la fecha de la comunicación.
- 15 días, si algún centro afectado no tiene representantes.
- Transcurrido el plazo max la empresa puede comunicar a los representantes y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas.

Falta de constitución:

No impide el inicio y transcurso de periodo de consultas.

Su constitución posterior al inicio no conlleva en ningún caso la ampliación de su duración.

Despido colectivo 11

Apertura del periodo de consultas:

Comunicación escrita del empresario a los representantes de los trabajadores y copia a autoridad laboral.

Contenido de la comunicación:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios para la designación de los trabajadores afectados.
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- g) Representantes de los trabajadores que integran la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en plazo.

Despido colectivo 12

Comunicación debe acompañarse:

Memoria explicativa de las causas y resto de elementos de la comunicación

Documentación contable y fiscal

Informes técnicos

Obligaciones de la autoridad laboral, recibida comunicación:

- 1) Dar traslado al SPEEE
- 2) Recabar informe (Será incorporado al procedimiento) de la Inspección de Trabajo y SS:
 - a) Sobre la comunicación
 - b) El desarrollo del periodo de consultas
- 3) Evaluación del informe 15 días desde la notificación de la finalización del periodo de consultas.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 13

Obligación de negociar de buena fe durante el periodo de consultas.

Finalidad: Conseguir un acuerdo.

Requisitos del acuerdo: Conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores o la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores: Representen a la mayoría de los trabajadores del centro/s afectados.

Las partes pueden acordar sustituir periodo de consultas por mediación o arbitraje:

¿Cuándo?: En cualquier momento.

Plazo: Dentro del plazo max del periodo de consultas

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 14

Actuación de la autoridad laboral durante el periodo de consultas:

Velar por la efectividad de este periodo, puede:

- 1) Remitir **advertencias y recomendaciones** (No paralización ni suspensión del procedimiento)
- 2) Realizar a petición conjunta de las partes, las **actuaciones de mediación**
- 3) Realizar **funciones de asistencia** a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Obligaciones del empresario, finalizado el periodo de consultas:

- a) Comunicar a la autoridad laboral el resultado.
- b) Si hay acuerdo: Dar copia integra a la autoridad laboral.
- c) Si no hay acuerdo: Remitir a los representantes de los trabajadores y autoridad laboral: 1) la decisión de despido adoptada y 2) las condiciones.

Despido colectivo 15

Alcanzado acuerdo o comunicada decisión a los representantes de los trabajadores:

Empresario puede notificar despidos individualmente a trabajadores, Requisitos:

- a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b) Poner a disposición del trabajador la indemnización de 20 días de salario por año de servicio.
- c) Concesión de un plazo de preaviso de 15 días.

LÍMITE: Haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

Causa de caducidad del procedimiento:

Si en 15 días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario NO comunica a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido.

Despido colectivo 16

Extinción afecta a + del 50% de trabajadores: Empresario comunicará venta de bienes de la empresa (salvo los pertenecientes al tráfico normal) a los representantes de los trabajadores y autoridad competente.

Prioridad de permanencia en la empresa:

Representantes de los trabajadores

Por CC o acuerdo durante el periodo de consulta, otros colectivos (trabajadores con cargas familiares, con determinada edad o discapacidad)

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 17

IMPUGNACIÓN:

- A) La demanda de los **representantes de los trabajadores** paraliza las acciones individuales hasta su resolución.
- B) La **autoridad laboral** puede impugnar los acuerdos del periodo de consultas, **causas:**
 - 1) Alcanzado mediante fraude, **dolo, coacción o abuso de derecho** (NULIDAD).
 - 2) Cuando SPEE informe que el objeto de la extinción pudiera ser la **obtención indebida de las prestaciones** por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 18

Obligaciones de información y documentación:

- a) Aplican tanto si la decisión de los despidos ha sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él.
- b) No se toma en consideración:
Justificación del empresario basada en que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria

Obligación empresarial de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial, **requisitos:**

- 1) Despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal
- 2) Incluyan trabajadores con 55 o más años que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 19

Plan de recolocación externa:

¿Quién está obligado?: Empresa que despida a + de 50 trabajadores.

No aplicable a empresas en procedimiento concursal.

¿A quien se dirige?: A los trabajadores afectados.

¿Cómo?: A través de empresas de recolocación autorizadas

Duración del plan: Periodo mínimo 6 meses

Medidas a incluir:

- 1) Formación y orientación profesional
- 2) Atención personalizada al trabajador.
- 3) Búsqueda activa de empleo.

Límite:

- El coste de elaboración e implantación No recae sobre trabajadores.
- Autoridad laboral a través del SPPE verificará cumplimiento de esta obligación y requerirá a empresa en caso de incumplimiento.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 20

Reclamación de los trabajadores:

Incumplimiento de las obligaciones legales o medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario

Aportación económica al tesoro público:

Empresas que realicen despidos colectivos de trabajadores de 50 o + años.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 21

Despido por causa de fuerza mayor

Requisitos:

- A) Deberá ser constatado por la autoridad laboral.
- B) Cualquiera que sea el n.º de trabajadores.
- C) **Procedimiento:**
 - 1) Se inicia por solicitud de la empresa.
 - 2) Acompañada de los medios de prueba necesarios.
 - 3) Comunicación a los representantes de los trabajadores (parte interesada).
 - 4) **Resolución de la autoridad laboral:**
 - Dictada en 5 días desde la solicitud.
 - Limitación material: Constatar la existencia de la fuerza mayor alegada.

¿A quien corresponde la extinción?: A la empresa.

Efectos extintivos: Desde la fecha de hecho consistente de la fuerza mayor.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 22

Empresa deberá **comunicar la decisión** a representantes de los trabajadores y autoridad laboral.

Autoridad laboral **CONSTATADA fuerza mayor** podrá:

Acordar que **toda o parte de la indemnización** de los trabajadores afectados sea pagada por **FOGASA**, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Extinción del contrato por causas objetivas 1

A) **Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida** con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

Límite: La ineptitud anterior al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

B) **Falta de adaptación** del trabajador a las **modificaciones técnicas** de puesto de trabajo, **Requisitos:**

- 1) Cambios razonables.
- 2) Previamente el empresario deberá ofrecer un curso para facilitar la adaptación a las modificaciones.
- 3) **GARANTÍAS:**
 - El tiempo destinado a la formación será tiempo de trabajo efectivo
 - El empresario abonará al trabajador el salario medio que percibe.
 - No extinción por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, 12 meses desde la modificación o desde que finalizó la formación.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Extinción del contrato por causas objetivas 2

- C) **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:**
- 1) Causas = a las del despido colectivo
 - 2) Extinción afecta a un n.º inferior al establecido en despido colectivo.
 - 3) Garantía de los representantes de los trabajadores: Prioridad de permanencia en empresa.
- D) **Contratos por tiempo indefinido concertados por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos:**
- Sin dotación económica estable.
- Financiados por las AAPP mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista.
- Motivo:** Insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato.

Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 1

Requisitos:

- A) **Comunicación escrita al trabajador indicando la causa.**
- B) **Poner a disposición del trabajador la indemnización:**
 - 1) **20 días por año** de servicio.
 - 2) **Prorrateándose por meses los periodos inferiores a 1 año** con max 12 mensualidades.
 - 3) Si en despido por **causa económica** la empresa **no puede abonar** la indemnización, **CONSECUENCIA:**
 - a) Podrá dejar de hacerlo.
 - b) Constará en la comunicación escrita.
 - c) Derecho del trabajador a exigir el pago, cuando sea efectiva la extinción.
- C) **Preaviso de 15 días:**
 - 1) Computado desde la entrega de la comunicación hasta la extinción del contrato.

Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 2

- 2) **Despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entrega de copia del escrito de preaviso a representantes de los trabajadores.**

Licencia de 6 horas semanales retribuidas:

- a) Derecho del **trabajador o rpte legal** si persona discapacitada.
- b) **Finalidad:** Buscar nuevo empleo.
- c) **Periodo:** Durante el preaviso.

Contra el despido objetivo cabe recurso = despido disciplinario.

Supuestos de nulidad del despido:

- 1) **Motivado por causas de discriminación prohibidas en CE o en la ley (NULIDAD DE OFICIO POR TRIBUNALES).**
- 2) **Producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (NULIDAD DE OFICIO POR TRIBUNALES).**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 3

- 3) **Despido de trabajadores durante periodos de suspensión del contrato por:**
- Nacimiento.
 - Adopción.
 - Guarda con fines de adopción,
 - Acogimiento.
 - Riesgo durante el embarazo.
 - Riesgo durante la lactancia natural.
 - Por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural.
- 4) **Extinción del contrato notificada en una fecha que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de los periodos de suspensión.**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 4

- 5) Extinción del contrato de trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta suspensión del contrato por tal circunstancia.
- 6) Extinción de contrato de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando de uno de los permisos siguientes:
 - a) **1 hora de ausencia** del trabajo para la lactancia del menor hasta que este cumpla 9 meses en caso de: Nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
 - b) **1 hora de ausencia del trabajo o reducción de jornada de trabajo** hasta un max 2 horas, con disminución proporcional del salario, en caso de: Nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
 - c) **Reducción de la jornada de trabajo diaria**, con la disminución proporcional del salario entre 1/8 y un máximo de la mitad de la duración, en caso de: Cuidado directo menor de 12 años o persona con discapacidad que sin actividad retribuida.

Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 5

- 7) Extinción de contrato de trabajador que hayan solicitado o esté disfrutando excedencia por cuidado de hijo.
- 8) Extinción de contrato de las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual por ejercicio de derechos:
 - 1) Tutela judicial efectiva.
 - 2) Reconocidos en la Ley para su protección.
 - 3) Asistencia social integrada.
- 9) Extinción de contrato de trabajadores tras reintegrarse al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por:
 - Nacimiento.
 - Adopción.
 - Guarda con fines de adopción.
 - Acogimiento.

Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 6

Límite temporal: NO transcurrido + de 12 meses desde la fecha de: nacimiento, adopción, delegación de guarda con fines de adopción o acogimiento del hijo o del menor.

Despido NO NULO: Si se declara la procedencia por motivos NO relacionados con embarazo o con permisos y excedencias.

Requisitos procedencia del despido:

- 1) Se acredite la concurrencia de las causas
- 2) Se cumplan los requisitos de: **Comunicación escrita, indemnización y preaviso.**

Consecuencia incumplimiento requisitos: **improcedente.**

NO improcedencia:

- No concesión del **preaviso**
- **Error** excusable en el **cálculo indemnización**
- **Obligación empresarial:** Abonar salarios por falta preaviso o indemnización correcta + efectos procedencia.

Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 7

Calificación de nulidad, procedencia o improcedencia por los tribunales = **efectos despido disciplinario**, salvo:

A) **En caso de procedencia:**

- a) Indemnización: 1) 20 días por año de servicio, 2) Prorrrateándose por meses los periodos inferiores a 1 año con max 12 mensualidades, 3) Consolidándola de haberla recibido.
- b) Situación legal de desempleo por causa a él no imputable.

B) **En caso de improcedencia:**

- a) Si empresario opta por readmisión, reintegro de la indemnización por trabajador.
- b) Si empresario sustituye readmisión por compensación económica, se deduce de la compensación el importe de la indemnización.

Despido disciplinario 1

Extinción del contrato del trabajador por **despido del empresario** basado en un **incumplimiento grave y culpable**.

Incumplimientos contractuales:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Forma y efectos del despido disciplinario 1

Deberá ser notificado **por escrito** al trabajador, CONSTANDO:

- A) Los hechos que lo motivan
- B) La fecha en que tendrá efectos.

Por CC podrán establecerse otras **exigencias formales** para el despido.

Trabajador representante legal de los trabajadores o delegado sindical:

Apertura de expediente contradictorio:

Serán **oídos**: 1) El interesado, 2) los restantes miembros de la representación a que pertenezca, si los hubiese.

Trabajador **afiliado a un sindicato** y el empresario le constase, DEBERÁ dar **audiencia previa a los delegados sindicales** de la sección sindical del sindicato.

Si se omiten estos requisitos el empresario puede realizar **nuevo despido** cumpliendo los requisitos.

Forma y efectos del despido disciplinario 2

EL NUEVO DESPIDO:

- 1) Surtirá efectos desde su fecha.
- 2) SOLO cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido.
- 3) El empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

El despido será calificado como **procedente, improcedente o nulo**.

A) PROCEDENTE:

Cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito

B) IMPROCEDENTE:

- 1) Cuando no quede acreditado el incumplimiento
- 2) Cuando no se cumplan las exigencias formales requerida por Ley.

Forma y efectos del despido disciplinario 3

C) NULO:

- 1) Que tenga por móvil alguna de las **causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley**.
- 2) Se produzca con **violación de derechos fundamentales y libertades públicas** del trabajador.
- 3) El de los trabajadores durante los **periodos de suspensión del contrato de trabajo por**:
 - Nacimiento
 - Adopción
 - Guarda con fines de adopción
 - Acogimiento
 - Riesgo durante el embarazo
 - Riesgo durante la lactancia natural,
 - Enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural
 - El notificado en una fecha que el plazo de preaviso finalice dentro de dichos periodos.

Forma y efectos del despido disciplinario 4

- 4) El de las **trabajadoras embarazadas**, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión.
- 5) El de los trabajadores que hayan **solicitado o esté disfrutando**:

En los casos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, **1 hora de ausencia del trabajo**, que podrán dividir en dos fracciones.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, **1 hora de ausencia del trabajo o una reducción de 2 horas de la jornada**.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, una **reducción de la jornada de trabajo diaria entre, al menos, 1/8 y un máximo del 50%** de la duración.

Forma y efectos del despido disciplinario 5

- 6) El de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando la **excedencia** de duración no superior a tres años para atender al **cuidado de cada hijo**.
- 7) El de las **trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual** por el ejercicio de los derechos de:
 - Tutela judicial efectiva.
 - Reconocidos en la Ley para su protección.
 - Asistencia social íntegra.
- 8) El de los trabajadores **después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión** del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de 12 meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Forma y efectos del despido disciplinario 6

Los supuestos de nulidad será de aplicación, salvo que, en esos casos, se **declare la procedencia del despido** por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia.

EFFECTOS del despido nulo:

- A) Readmisión inmediata del trabajador.
- B) Abono de los salarios dejados de percibir.

EFFECTOS del despido procedente:

- A) Convalidará la extinción del contrato de trabajo.
- B) NO derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido improcedente 1

El empresario, 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá:

- 1) **READMITIR** al trabajador
- 2) **ABONO** de una indemnización = **a 33 días de salario por año** de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año, hasta un **máximo de 24 mensualidades**.

La opción por la **indemnización** = a extinción del contrato: Se entenderá producida en la **fecha del cese efectivo** en el trabajo.

Si se opta por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación: = a una cantidad igual a la suma de los **salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta:**

- A) La **notificación de la sentencia** que declara improcedencia o
- B) Que hubiera **encontrado otro empleo**, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se pichase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido improcedente 2

SI **no opta** el empresario por la readmisión o la indemnización:

READMISIÓN

Si el despido es **representante de los trabajadores o un delegado sindical**:

- A) **Le corresponde Opción por** indemnización o readmisión.
- B) Si no efectúa opción= readmisión
- C) La opción, expresa o presunta, por la readmisión es **OBLIGADA**.
- D) Si opta por indemnización o readmisión, tendrá derecho a los **salarios de tramitación**.

Sentencia que declara la improcedencia se **dicta transcurridos + de 90 días hábiles** desde la fecha en que se presentó la demanda:

Empresario podrá reclamar del Estado el abono de **LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN**, correspondiente al tiempo que exceda de 90 días hábiles.

En los casos de despido que sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán a su cargo las **cuotas de la Seguridad Social** de dichos salarios.

Procedimiento concursal 1

En caso de concurso, los supuestos de:

- 1) **Modificación colectiva** de los contratos
- 2) **Suspensión colectiva** de los contratos
- 3) **Extinción colectiva** de los contratos
- 4) **Sucesión de empresa**

Se aplicarán las **especialidades** previstas en la **Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal**.

Faltas y sanciones de los trabajadores 1

Trabajadores podrán ser sancionados por la EMPRESA por **incumplimientos laborales**:

Según la graduación de faltas y sanciones previstas en las leyes o en el convenio colectivo.

Serán siempre **revisables ante la jurisdicción social**:

- 1) La valoración de las faltas
- 2) Las sanciones impuestas por la empresa

Requerirá **comunicación escrita al trabajador (fecha y hechos que la motivan)**:

- 1) La sanción de las faltas graves
- 2) La sanción de las faltas muy graves

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Faltas y sanciones de los trabajadores 2

NO se podrán imponer **sanciones** consistentes en:

- A) **Reducción** de la duración de las **vacaciones**
- B) Cualquier **minoración** de los derechos al **descanso** del trabajador
- C) Multa de **haber**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Prescripción y caducidad 1

Las **acciones** derivadas del contrato de trabajo **SIN plazo especial** prescribirán al **año** de su terminación.

Se considerará **terminado el contrato**:

- a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por ley o CC
- b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado continuidad por prórroga expresa o tácita.

El plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse:

- Si la acción se ejercita para exigir **percepciones económicas**
- Si la acción se ejercita para el **cumplimiento de obligaciones de tracto único**
- Que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Prescripción y caducidad 2

Caducará a los **20 días** siguientes de aquel en que se hubiera producido:

- 1) El ejercicio de la **acción contra el despido**
- 2) El ejercicio de la **acción contra resolución de contratos temporales**.
- 3) Las **acciones contra** las decisiones empresariales de movilidad **geográfica** (plazo computa desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión o tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas).
- 4) Las **acciones contra** las decisiones empresariales de **modificación sustancial de condiciones de trabajo** (plazo computa desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión o tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas).
 - Los **días** serán **hábiles** y el **plazo de caducidad** a todos los efectos.
 - El plazo de caducidad interrumpido por:
 - La presentación de la **solicitud de conciliación** ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Prescripción 1

Las infracciones cometidas por el **empresario**:

Prescribirán conforme a lo establecido en la LISOS

Las **faltas** cometidas por los trabajadores **prescribirán**:

Leves a los **10 días**

Graves a los **20 días**

Muy graves a los **60 días**

En los 3 casos: A partir de la **fecha** en que la **empresa tuvo conocimiento de su comisión**

En todo caso, a los **6 meses** de haberse cometido.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Participación 1

Los trabajadores tienen **derecho a participar en la empresa** a través de los **órganos de representación** regulados en ET.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Delegados de personal 1

DELEGADOS DE PERSONAL:

- 1) Representan a los trabajadores en la empresa o centro de trabajo **con – de 50 y + de 10 trabajadores.**
- 2) **Podrá haber 1 delegado** en empresas o centros **entre 6 y 10 trabajadores.**
Requisito: Decisión mayoritaria de los trabajadores.
- 3) Los trabajadores **elegirán** los delegados, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo, en el n.º siguiente:
 - Hasta 30 trabajadores = 1**
 - 31 a 49 = 3.**
- 4) Ejercerán **mancomunadamente** ante el empresario las **funciones representativas.**
- 5) Tendrán = **competencias** que **comités de empresa.**
- 6) Observarán las **normas sobre sigilo profesional** establecidas para los miembros de **comités de empresa.**

Comités de empresa 1

COMITÉ DE EMPRESA:

- A) Órgano **representativo y colegiado** de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo.
- B) Se constituye en cada **centro de trabajo** cuyo censo sea de **50 o más trabajadores.**

COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO:

Requisitos:

- 1) Empresa que tenga en la **misma provincia, o en municipios limítrofes 2 o más centros** de trabajo
- 2) Los censos de los centros de trabajo **no alcancen los 50 trabajadores.**
- 3) Que en **su conjunto sumen 50** trabajadores.

REGLA: Cuando **unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no:** **En los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.**

Comités de empresa 2

COMITÉ INTERCENTROS:

- 1) SOLO por CC podrá pactarse la constitución y funcionamiento
- 2) Un **máximo** de 13 miembros.
- 3) Serán designados de entre los componentes de los comités de centro.
- 4) En la constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.
- 5) SOLO tendrá las **funciones** que expresamente se les conceda en el CC en que se acuerde su creación.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Derechos de información y consulta y competencias 1

El comité de empresa tendrá **derecho a ser informado y consultado** por el empresario:

- 1) Sobre aquellas cuestiones que afecten a los trabajadores
- 2) Sobre la situación de la empresa
- 3) Sobre la evolución del empleo en la empresa

A) Información:

La transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, para conocer una cuestión y examinarla.

B) Consulta:

El intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del comité.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Derechos de información y consulta y competencias 2

En los **procedimientos de información y consulta**, el empresario y el comité de empresa actuarán:

- 1) Con espíritu de cooperación
- 2) Teniendo en cuenta los intereses de ambos.

A) **Derecho a información trimestral del comité de empresa:**

- a) Evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades.
- c) Actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa:
 - El empleo
 - La producción y ventas
 - El programa de producción.

Derechos de información y consulta y competencias 3

d) **Previsiones** del empresario de celebración de **nuevos contratos:**

INDICANDO:

- 1) **N.º de contratos.**
 - 2) **Las modalidades y tipos.**
 - 3) **Contratos a tiempo parcial.**
 - 4) **Realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial.**
 - 5) **Los supuestos de subcontratación.**
- e) De las estadísticas sobre **el índice de absentismo y las causas.**
 - f) Los **accidentes de trabajo** y enfermedades profesionales y sus **consecuencias.**
 - g) Los índices de **sinistralidad.**
 - h) Los estudios periódicos o especiales del **medio ambiente laboral.**
 - i) Los **mecanismos de prevención** que se utilicen.

Derechos de información y consulta y competencias 4

B) Derecho a recibir información al menos anual:

Aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:

INCLUYENDO DATOS:

- a) Sobre el registro salarial de la empresa.
- b) Sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales
- c) Sobre las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa
- d) Sobre la aplicación del plan de igualdad establecido.

C) Otros derechos del Comité de empresa:

a) **Conocer:**

- 1) El balance y la cuenta de resultados
- 2) La memoria
- 3) Documentos que se den a conocer a los socios y en = condiciones, en las sociedades de capital
- 4) Los modelos de contrato de trabajo escrito
- 5) Los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Derechos de información y consulta y competencias 5

b) Ser informado:

- a) Sanciones impuestas por faltas muy graves.
- b) Parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o SIAS que afectan a decisiones sobre:
 - 1) **Condiciones de trabajo.**
 - 2) **Acceso y mantenimiento del empleo.**
 - 3) **Elaboración de perfiles.**

c) Recibir:

- 1) **Copia básica de los contratos**
- 2) **Notificación de las prórrogas**
- 3) **Las denuncias correspondientes a los contratos ;Cuándo?: 10 días siguientes a que tuvieran lugar.**

Derechos de información y consulta y competencias 6

D) **Derecho a ser informado y consultado:**

- 1) La situación y estructura del empleo en la empresa o centro de trabajo
- 2) Ser informado **trimestralmente** sobre la evolución probable del empleo. Consulta **SOLO** si se prevén cambios.
- 3) Decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios en la organización del trabajo y a los contratos de trabajo.
- 4) La adopción de **medidas preventivas** (especialmente en caso de riesgo para el empleo).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Derechos de información y consulta y competencias 7

E) **Derecho a emitir informe:**

¿Cuándo?: Con carácter previo a la ejecución de las decisiones por parte del empresario

Sobre las siguientes **CUESTIONES**:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa **SI** afecta al **volumen de empleo**.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Derechos de información y consulta y competencias 8

Obligación empresarial: Facilitar a información al comité de empresa:

¿Cómo?: 1) En un momento, 2) de una manera, 3) con un contenido apropiados

Finalidad: Proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse:

¿Cómo?: 1) En un momento, 2) con un contenido apropiados, 3) en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa,

Finalidad: Permitir a los representantes de los trabajadores:

- 1) Reunirse con el empresario,
- 2) Obtener una respuesta justificada a su informe
- 3) Poder contrastar sus puntos de vista u opiniones para poder llegar a un acuerdo.

EN TODO CASO: La consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Derechos de información y consulta y competencias 9

Competencias del comité de empresa:

a) **Ejercer una labor:**

1.º De **vigilancia** en el cumplimiento de:

- Las normas laborales de Seg. Social y empleo
- Los pactos, condiciones y usos de empresa,

Facultad: Formular las acciones legales ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De **vigilancia y control** de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

3.º De **vigilancia** del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (MATERIA SALARIAL).

b) **Participar** según CC en la **gestión de obras sociales** de la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

Derechos de información y consulta y competencias 10

c) Colaborar con la dirección de la empresa:

Finalidad: Conseguir el establecimiento de **medidas PARA:**

- 1) El mantenimiento y el incremento de la productividad
- 2) La sostenibilidad ambiental de la empresa (SI se pacta en CC)

d) Colaborar en el establecimiento y puesta en marcha de **medidas de conciliación**.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados. **REQUISITO:** SI directa o indirectamente repercuten en las relaciones laborales.

En **CC** se podrán establecer **disposiciones específicas** sobre:

- 1) El contenido y las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta
- 2) El nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

Capacidad y sigilo profesional 1

Capacidad del comité de empresa:

Ejercer **acciones administrativas o judiciales** en el ámbito de sus competencias.

REQUISITO: Decisión mayoritarias de sus miembros.

Deber de sigilo:

¿Quiénes?:

- 1) Miembros del comité de empresa
- 2) Comité en su conjunto
- 3) Los expertos que les asistan

Objeto: **Información** (en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo) comunicada con **carácter reservado**.

Límite: Ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado:

- A) Fuera del estricto ámbito de la empresa
- B) Para **fines distintos** de los que motivaron su entrega.

Capacidad y sigilo profesional 2

Ámbito: Subsistirá tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

EXCEPCIÓN a la obligación empresarial de información:

A) NO estará obligada a **comunicar** informaciones específicas relacionadas con: Secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación (según criterios objetivos) pueda: 1) Obstaculizar el funcionamiento de la empresa o centro de trabajo 2) Ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

B) NO abarca datos relacionados con el volumen de empleo

Se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos:

- 1) La impugnación de las **decisiones de la empresa** de atribuir carácter reservado o de no comunicar informaciones a los representantes de los trabajadores
- 2) Los litigios relativos al **cumplimiento del deber de sigilo** por los sujetos obligados.

Los casos de **negativa injustificada** de la información por la empresa son sancionables vía **LISOS**

Composición 1

N.º de miembros del comité de empresa:

- a) De 50 a 100 trabajadores= **5**
- b) De 101 a 250 trabajadores= **9**
- c) De 251 a 500 trabajadores= **13**
- d) De 501 a 750 trabajadores= **17**
- e) De 751 a 1000 trabajadores= **21**
- f) De 1000 en adelante= **2 por cada 1000 o fracción (max. 75)**

Los comités de empresa o centro de trabajo:

A) Elegirán de entre sus miembros **1 presidente y 1 secretario**

B) Elaborarán su propio **reglamento de procedimiento:**

Limite: No contrario a Ley

Obligación: Remitir copia a la autoridad laboral y a la empresa.

C) Deberán **reunirse** cada 2 meses:

Opción: Siempre que lo solicite $\frac{1}{3}$ de sus miembros o $\frac{1}{3}$ de los trabajadores representados.

Promoción de elecciones y mandato electoral 1

Capacidad para promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa:

- 1) Los sindicatos más representativas
- 2) Los sindicatos que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa.
- 3) Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Derecho de los sindicatos con capacidad promotora:

- a) Acceder a los registros de las Administraciones Públicas
- b) **Contenido:** Datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores.
- c) **Límite:** Medida necesaria para llevar a cabo la promoción.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Promoción de elecciones y mandato electoral 2

OBLIGACIÓN DE LOS PROMOTORES:

Comunicar a empresa y oficina pública PROPÓSITO de celebrar elecciones

Plazo: Mínimo 1 mes de antelación al inicio del proceso electoral.

Contenido de la comunicación:

- 1) Identificar la empresa y el centro de trabajo
- 2) Fecha de inicio del proceso electoral (constitución de la mesa electoral)

LÍMITE TEMPORAL: Proceso NO podrá comenzar antes de 1 mes ni más allá de 3 meses a partir del registro de la comunicación en la oficina pública

DEBER DE OFICINA PÚBLICA:

- a) Exponer en el tablón de anuncios los **preavisos presentados**
- b) Facilitar **copias** a los sindicatos que lo soliciten.

Plazo: Dentro del siguiente día hábil.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Promoción de elecciones y mandato electoral 3

Celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales, **REQUISITOS:**

- A) Previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos
- B) Comunicar acuerdo a la oficina pública. **Finalidad:** Depósito y publicidad.

Promoción elecciones por conclusión del mandato:

Límite temporal: **SOLO** realizable a partir de que falten 3 meses para el vencimiento del mandato.

Promoción de elecciones parciales:

Motivo: 1) dimisiones, 2) revocaciones, 3) ajustes de la representación por incremento de plantilla.

Facultad CC: Prever lo necesario para acomodar la representación a **disminuciones significativas** de plantilla.

En defecto de CC por acuerdo empresa y los representantes de los trabajadores.

Promoción de elecciones y mandato electoral 4

SANCIÓN: **Incumplimiento** de los requisitos para la promoción de elecciones = **falta de validez del proceso.**

SUBSANACIÓN por Omisión de la comunicación a la empresa: Trasladar a empresa 1 copia de la comunicación presentada en oficina pública. **Plazo:** **Anterioridad mínima** de 20 días respecto de la fecha de iniciación del proceso fijado en el escrito de promoción.

Renuncia a la promoción, CONSECUENCIA:

NO impide el desarrollo del proceso:

- 1) Renuncia con posterioridad a la comunicación de la oficina pública
- 2) Se cumplan todos los requisitos de validez del proceso.

Promoción de elecciones y mandato electoral 5

Concurrencia de promotores:

Válida (a efectos de iniciación del proceso) la **1ª convocatoria** registrada.

Supuestos excepcionales:

La mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta.

Consecuencia: Prevalece esa fecha.

Requisitos:

- A) Convocatoria cumpla con los requisitos legales.
- B) Comunicación fehaciente de la promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra/s anteriormente.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Promoción de elecciones y mandato electoral 6

Mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa:

- Duración 4 años
- En funciones hasta la **promoción y celebración** nuevas elecciones.

Revocación:

¿Cuándo?: Durante su mandato

Requisitos:

- 1) Decisión de los trabajadores que los hayan elegido
- 2) Mediante asamblea convocada al efecto a instancia de $\frac{1}{3}$ **como mínimo de los electores**
- 3) Mayoría absoluta de los electores,
- 4) Sufragio personal, libre, directo y secreto.

Límite:

- No podrá efectuarse durante la tramitación de un CC
- No replantearse hasta **transcurridos 6 meses**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Promoción de elecciones y mandato electoral 7

A) Vacante en los comités de empresa:

- Se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido.

B) Vacante en delegados de personal:

- Se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido un n.º de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos.

Ámbito temporal: El sustituto tiempo que reste del mandato.

COMUNICACIÓN A OFICINA PÚBLICA Y EMPRESA Y PUBLICACIÓN EN TABLÓN:

- 1) Sustituciones
- 2) Revocaciones
- 3) Dimisiones
- 4) Extinciones de mandato

Garantías 1

GARANTÍAS MIEMBROS DE COMITÉ Y DELEGADOS:

a) Apertura de expediente contradictorio:

Motivo: Sanciones por faltas graves o muy graves

Finalidad: Serán oídos: 1) El interesado. 2) El comité o restantes delegados.

b) Prioridad de permanencia en la empresa:

Supuestos: 1) Suspensión, 2) Extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado:

¿Cuándo?:

- 1) Durante el ejercicio de sus funciones
- 2) Dentro del año siguiente a la expiración de su mandato.

Excepción: Revocación o dimisión

Requisito: Despido o sanción basado en acción en el ejercicio de su representación.

Excepción: Despido disciplinario.

Garantías 2

- d) **No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional**
- e) **Expresar con libertad sus opiniones:**
 - **¿Cómo?:** Colegiadamente si es comité
 - En materias concernientes a su representación
 - Pueden publicar y distribuir publicaciones de interés laboral o social,
- requisitos:**
 - 1) Comunicándolo a la empresa.
 - 2) Sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo
- f) **Crédito horario:**
 - Mensualmente retribuido
 - **Beneficiarios:** Cada miembro del comité o delegado en cada centro
 - **Finalidad:** Ejercicio de funciones representativas

Garantías 3

- Escala:
 - 1.º Hasta 100 trabajadores= 15 horas.
 - 2.º De 101 a 250 trabajadores= 20 horas.
 - 3.º De 251 a 500 trabajadores= 30 horas.
 - 4.º De 501 a 750 trabajadores= 35 horas.
 - 5.º De 751 en adelante= 40 horas.

Facultad CC:

Acumulación de horas de los miembros del comité y delegados en uno o varios de sus componentes:

Requisito: NO rebasar el max

Garantía: Puede ser relevado o relevados del trabajo sin perder remuneración.

GARANTÍAS AMPLIABLES POR CC

Elección 1

Modo de elección de los delegados miembros del comité:

Todos los trabajadores por sufragio personal, directo, libre y secreto.

Posible elección por correo

ELECTORES:

Trabajadores + de 16 años y antigüedad en la empresa 1 mes.

ELEGIBLES:

Trabajadores + de 18 y antigüedad en la empresa 6 meses.

Excepción: Actividades que (por movilidad de personal) se pacte en CC plazo inferior. **Límite mínimo:** 3 meses antigüedad.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Elección 2

Trabajadores **EXTRANJEROS** electores y elegibles SI reúnan condiciones

Presentación de candidaturas:

¿Quiénes?:

- 1) Sindicatos legalmente constituidos
- 2) Coaliciones 2 o + sindicatos (denominación concreta)
- 3) Trabajadores con un n.º de firmas de electores de su mismo centro y colegio = **3 veces el n.º de puestos a cubrir**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Votación para delegados 1

Cada elector puede votar a un n.º máx de aspirantes = al de puestos a cubrir entre los candidatos.

Elegidos: + n.º de votos.

Empate: Elegido trabajador + antiguo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Elección para el comité de empresa 1

En empresas + de 50 trabajadores:

- **Censo de electores y elegibles** en 2 colegios: 1) técnicos y administrativos, 2) Trabajadores especialistas y no cualificados.

- **Facultad CC:**

Causa: Composición profesional del sector de actividad productiva o empresa

Opción: Establecer un nuevo colegio según composición.

Consecuencia: Normas electorales se adaptan a n.º de colegios.

- **Reparto de puestos del comité:**

Proporcionalmente en cada empresa según n.º de trabajadores de los colegios electorales.

Solución: Si $\frac{a}{b}$ / resultan cocientes con fracciones = adjudicación unidad fraccionaria al grupo con fracción + alta. Si = la adjudicación por sorteo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Elección para el comité de empresa 2

REGLAS ELECCIONES A MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA:

- A) Cada elector VOTA 1 listas presentadas para los del comité de su colegio:
- 1) Listas contendrán tantos nombres como puestos a cubrir.
 - 2) La **renuncia de candidato** en algunas de las listas antes fecha votación:
 - **NO suspende proceso**
 - **NO anula candidatura (incompleta)**
 - **Requisito:** Lista con n.º candidatos del 60% de puestos a cubrir.
 - 3) Cada lista indicar siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.
- B) No derecho a atribución de representantes: Listas con ~5% votos por cada colegio.

Atribución a cada lista n.º puestos:

- Sistema de representación proporcional

Resultado: N.º VOTOS VALIDOS /PUESTOS A CUBRIR

Puesto/s sobrante/s a lista/s + resto de votos.

- C) Cada lista son elegidos los candidatos por el orden en la candidatura.

SANCIÓN: Inobservancia reglas=**anulabilidad** de la elección del candidato.

Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos 1

Trabajos fijos-discontinuos y trabajadores temporales:

Representados por = órganos trabajadores fijos.

Reglas para determinar el n.º de representantes:

- a) **Trabajadores fijos:** Trabajadores fijos discontinuos y trabajadores temporales + de 1 año
- b) **Contratos temporales hasta 1 año:**
Computarán según n.º días trabajados en el año anterior a la convocatoria de la elección.

RESULTADO: Cada 200 días trabajados o fracción= 1 trabajador +

Mesa electoral 1

Constitución:

- En la empresa o centro de trabajo
- 1 mesa por cada colegio de 250 trabajadores electores o fracción.

FACULTADES:

- a) **Vigilar proceso electoral**
- b) **Presidir la votación**
- c) **Realizar el escrutinio**
- d) **Levantar el acta correspondiente**
- e) **Resolver cualquier reclamación que se presente**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Mesa electoral 2

Composición:

- 1) **Presidente** = trabajador + antigüedad en la empresa,
- 2) **2 vocales** = electores de + y - edad.
- 3) **Secretario** = Vocal de - edad
- 4) **Suplentes** = trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en orden de antigüedad o edad.
- 5) **Interventor** por mesa: nombrado por cada candidato o candidatura
- 6) **Representante del empresario** (optativo):

Funciones: Asistir a votación y escrutinio

Prohibición:

- Ningún componente podrá ser candidato.
- SI componente es candidato lo sustituye su suplente.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Funciones de la mesa 1

OBLIGACIONES EMPRESA:

¿Cuándo?: Comunicado el propósito de celebrar elecciones

Plazo: 7 días

- a) **Dar traslado de la comunicación a:**
 - 1) Los trabajadores: Deban constituir la mesa
 - 2) Representantes de los trabajadores
- b) **Ponerlo simultáneamente en conocimiento de los promotores.**
- c) **Remitir a los componentes de la mesa electoral el censo laboral (elecciones a delegado de personal)**

Modo de constitución mesa:

- Mediante acto
- En fecha fijada por promotores en comunicación = fecha de iniciación del proceso electoral.

Funciones de la mesa 2

Funciones de la mesa:

- a) Hacer público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son **electores**.
- b) Fijar: 1) El n.º de representantes, 2) La fecha tope para la presentación de candidaturas.
- c) Recibir y proclamar las candidaturas.
- d) Señalar fecha de votación.
- e) Redactar el acta de escrutinio: Plazo: No superior a 3 días naturales.
- f) Señalar plazos para cada acto (razonabilidad y circunstancias):

Límite: Entre **constitución y fecha elecciones** no + de diez días.

Funciones de la mesa 3

Elecciones en centros hasta 30 trabajadores (1 solo delegado de personal):

- Desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos: **24H**
- Mesa hacer pública con la suficiente antelación la **hora de la votación**.
- **SI hay reclamación:** Se hará constar en el acta y su resolución

Elecciones a miembros del comité de empresa:

Obligaciones mesa:

- A) Solicitar al empresario el censo laboral,
- B) Confeccionar la lista de electores: Pública en los tablones de anuncios no - 72 horas.
- C) Resolver cualquier incidencia o reclamación: 1) inclusiones, 2) exclusiones, 3) correcciones. **Plazo:** Hasta 24 horas después de finalizado el plazo de exposición de la lista.
- D) Publicar la lista definitiva dentro de las 24 horas siguientes.
- E) Determinar el número de miembros del comité

Funciones de la mesa 4

CANDIDATURAS:

Presentación:

Plazo: 9 días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores.

Proclamación:

- **Plazo:** 2 días laborables después de concluido plazo de presentación
- Publicación en los tablones.
- Contra proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente.
RESOLUCIÓN MESA: Posterior día hábil.
- Entre proclamación candidatos y votación al menos 5 días.

Votación para delegados y comités de empresa 1

Votación:

¿Dónde?: Centro o lugar de trabajo

¿Cuándo?: Durante la jornada laboral

Obligación empresarial: Facilitar los medios para desarrollo votación y proceso electoral.

Características del voto:

- Libre
- Secreto
- Personal
- Directo

PAPELETAS:

Depositán en urnas cerradas

= tamaño, color, impresión y calidad del papel

Votación para delegados y comités de empresa 2

Recuento de votos:

- A) Tras votación
- B) Realizado por mesa electoral
- C) Públicamente
- D) Lectura por el presidente de las papeletas.

Escrutinio:

- a) Se levanta acta del resultado (INCIDENCIAS Y PROTESTAS)

Acta firmada por:

- 1) **Componentes de la mesa**
 - 2) **Interventores**
 - 3) **Representante del empresario (SI hay)**
- b) Mesas electorales de 1 = empresa o centro extensión acta del resultado global.

Votación para delegados y comités de empresa 3

c) Presidente de la mesa **remite copias** del acta de escrutinio a:

- 1) **Empresario**
- 2) **Interventores de las candidaturas**
- 3) **Representantes electos**

d) Resultado **PUBLICADO** en tabloneros

Presentación a OFICINA PÚBLICA:

- 1) Original del acta
- 2) Papeletas votos nulos o impugnados por interventores
- 3) Acta de constitución de la mesa

Plazo: 3 días

¿Quien?: 1) Presidente de la mesa, 2) Miembro de la mesa delegado (escrito) por presidente

Votación para delegados y comités de empresa 4

Facultades oficina pública:

- a) **Publicar** en tablón copia del acta (inmediato días habil).
- b) **Entregar** copia a los sindicatos que así se lo soliciten.
- c) **Dar traslado** a la empresa de la presentación en oficina pública del acta del proceso electoral, **INDICANDO:**
Fecha fin plazo impugnación
- d) **Mantener depósito** de papeletas hasta finalizados plazos de impugnación.
- e) Proceder o no al **registro** de actas: 10 días hábiles desde publicación.

Causas de denegación de registro:

- 1) Actas NO extendidas en modelo oficial.
- 2) Falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública
- 3) Falta de firma del presidente de la mesa.
- 4) Omisión o ilegibilidad en las actas de datos que impida el cómputo electoral.

Votación para delegados y comités de empresa 5

SUBSANACIÓN CAUSA DENEGATORIA:

- 1) Oficina pública (siguiente día hábil) requerirá al presidente de la mesa (10 días hábiles).
- 2) Requerimiento comunicado: 1) sindicatos con representación, 2) al resto de las candidaturas.
- 3) Efectuada la subsanación= registro del acta electoral.

NO realizada en plazo o forma subsanación=denegación de registro (10 días hábiles), **COMUNICACIÓN**:

- 1) Sindicatos con representación
- 2) Presidente de la mesa

NO subsanación:

MOTIVO: Denegación del registro DEBIDA ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública,

CONSECUENCIA: Denegación del registro. **Comunicación**: 1) Presidente de la mesa electoral, 2) Sindicatos con representación, 3) Resto de candidaturas.

Resolución denegatoria: Posibilidad de **impugnación** en ORDEN SOCIAL

Votación para delegados y comités de empresa 6

- f) **Expedir copias** auténticas de las actas registradas
- g) **Expedir certificaciones** acreditativas de capacidad representativa de sindicatos (previo requerimiento). **Contenido**:
Si el sindicato tiene o no la condición de + representativo o representativo
EXCEPCIÓN: Ejercicio de las funciones o facultades requiera precisar concreta representatividad.
- h) **Extender certificaciones** de resultados electorales a sindicatos solicitantes.

Reclamaciones en materia electoral 1

PROCEDIMIENTO ARBITRAL OBLIGATORIO:

A) Sujetos legitimados:

Todos los que tengan interés legítimo
Empresa interés legítimo

B) Objeto de impugnación:

- La elección.
- Las decisiones que adopte la mesa.
- Cualquier otra actuación de la mesa a lo largo del proceso electoral.

C) Causas de impugnación:

- Existencia de **vicios graves** que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.
- **Falta de capacidad o legitimidad** de los candidatos elegidos.
- **Discordancia entre el acta y desarrollo** del proceso electoral.
- Falta de correlación entre los **trabajadores** del acta de elecciones y el **n.º representantes** elegidos.

Reclamaciones en materia electoral 2

D) Impugnación actos mesa electoral:

Haber efectuado **reclamación ANTE LA MESA** dentro del día laborable siguiente al acto (resuelta por la mesa en el posterior día hábil)

E) Árbitros:

a) Designación:

- 1) Principios de neutralidad y profesionalidad
- 2) Ldo en Derecho, graduados sociales y titulados equivalentes
- 3) Acuerdo unánime: de los sindicatos + representativos, a nivel estatal o CCAA y de los que ostenten 10% o más de los delegados y miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa

Falta acuerdo: Autoridad laboral establece forma de designación: 1) Principios de imparcialidad de los árbitros, 2) Posibilidad de ser recusados y 3) Participación de los sindicatos en su nombramiento.

Reclamaciones en materia electoral 3

Las partes de un procedimiento arbitral PUEDEN ACORDAR la designación de un árbitro distinto.

- b) **Duración del mandato:** 5 años renovable
- c) **Causas de abstención y recusación:**
- 1) Tener **interés personal** en el asunto
 - 2) **Ser administrador** de sociedad o entidad interesada
 - 3) Tener **cuestión litigiosa** con alguna de las partes.
 - 4) **Tener parentesco** de consanguinidad dentro del 4.º grado o de afinidad dentro del 2.º, con:
 - Cualquiera de los interesados
 - Administradores de entidades o sociedades interesadas
 - Asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje
 - 5) **Compartir despachos profesionales o ser asociado** para el asesoramiento, la representación o el mandato con Asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje

Reclamaciones en materia electoral 4

- 6) **Tener amistad íntima o enemistad manifiesta** con:
 - Cualquiera de los interesados
 - Administradores de entidades o sociedades interesadas
 - Asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje
- 7) Tener **relación de servicio** con persona natural o jurídica interesada en el asunto
- 8) Haber **prestado servicios profesionales** de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar a persona natural o jurídica interesada en el asunto (en los **últimos 2 años**)

Reclamaciones en materia electoral 5

F) Procedimiento arbitral:

INICIACIÓN:

Mediante escrito:

Destinatarios: 1) oficina pública, 2) promotores de las elecciones, 3) quienes hayan presentado candidatos a las elecciones

Contenido: Hechos impugnados

Plazo de presentación:

- a) 3 días hábiles (contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa)
- b) **Impugnaciones de sindicatos sin candidaturas en el centro de trabajo de elecciones:** 3 días computan desde el día en que se conozca el hecho impugnado.
- c) **Impugnación de actos del día de la votación o posteriores:** 10 días hábiles, contados a partir de la entrada de los actos en la oficina pública.

Reclamaciones en materia electoral 6

TRAMITACIÓN:

- Hasta no finalice el procedimiento arbitral y la posterior impugnación judicial, **CONSECUENCIA:** Paralizada tramitación de un nuevo procedimiento arbitral.
- El planteamiento del arbitraje interrumpe prescripción.
- Si se hubieran presentado actas electorales para registro, **CONSECUENCIA:** Paralizada su tramitación.
- Oficina pública dará traslado al árbitro:
 - 1) **Escrito (día hábil posterior a su recepción)**
 - 2) **Copia del expediente electoral administrativo**
- A las 24 horas siguientes: Arbitro convoca a las partes interesadas para que comparezcan (en los 3 días hábiles siguientes)

Reclamaciones en materia electoral 7

- Si las partes antes de comparecencia acuerdan designar un arbitro distinto: Notificarán a oficina pública para que dé traslado a NUEVO árbitro del expediente y siga el procedimiento
- **El laudo arbitral:**
 - 1) Dictado por el arbitro
 - 2) Plazo: dentro 3 días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas=1) **Personación** en el centro de trabajo, 2) **Solicitud de colaboración** necesaria empresario y Administraciones Públicas
 - 4) Escrito y razonado
 - 5) Resolverá sobre la impugnación del proceso electoral y registro del acta
 - 6) Se notificará a interesados y oficina pública
- Si IMPUGNACIÓN la votación: Oficina registra acta o no, según laudo.
- El laudo **IMPUGNABLE** ante el orden social

Las asambleas de trabajadores 1

Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 21 CE y artículo 4.1.f) ET, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen **derecho a reunirse en asamblea.**

¿Quiénes pueden convocar la asamblea?

- Los delegados de personal.
- El comité de empresa o centro de trabajo.
- Un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.

Las asambleas de trabajadores 2

¿Quién preside la asamblea?

- El comité de empresa o los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Funciones de la presidencia:

- La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Las asambleas de trabajadores 3

¿Qué asuntos pueden tratarse?

- Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

Posibilidad de reuniones o asambleas parciales:

- Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Lugar de reunión 1

El **lugar de reunión** será el **centro de trabajo**, si las condiciones del mismo lo permiten

La reunión tendrá **lugar fuera de las horas de trabajo**, salvo acuerdo con el empresario.

El **empresario deberá facilitar el centro de trabajo** para la celebración de la asamblea, **salvo en los siguientes casos:**

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada (salvo que se trate de reuniones informativas sobre convenios colectivos).
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Convocatoria 1

Convocatoria:

- La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

Votaciones 1

Votaciones:

- Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Locales y tablón de anuncios 1

- En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.
- La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa.
- Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Concepto y eficacia 1

► Concepto de convenio colectivo:

- Resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios.
- Expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.
- Vía para regular tanto las condiciones de trabajo y de productividad como la paz laboral.

► Eficacia:

- Obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Concepto y eficacia 2

► Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio de sector o de empresa:

- **Concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**
 - o Causas **económicas**: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.
 - Existencia de pérdidas actuales o previstas.
 - Disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas: si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
 - o Causas **técnicas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
 - o 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.
 - o Causas **productivas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- **Materias que pueden verse afectadas:**
 - o Jornada de trabajo.
 - o Horario y distribución del tiempo de trabajo.
 - o Régimen de trabajo y turnos.
 - o Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - o Sistema de trabajo y rendimiento.
 - o Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 TRET.
 - o Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Concepto y eficacia 3

► Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio de sector o de empresa:

- **Procedimiento:**
 - o Período de consultas (art. 41.4 TRET).
 - Interlocutores ante la dirección de la empresa: sujetos indicados en el artículo 41.4 TRET, en el orden y condiciones allí señalados.
 - Finalizado con acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio:
 - Presunción de concurrencia de las causas justificativas.
 - Motivos de impugnación ante la jurisdicción social: existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
 - Contenido: determinación con exactitud de las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración (máximo: aplicación de nuevo convenio).
 - Límite: no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas en el plan de igualdad aplicable en la empresa.
 - Notificación a la comisión paritaria del convenio.
 - En caso de desacuerdo durante las consultas:
 - ✘ Sometimiento de la discrepancia por cualquiera de las partes a la comisión del convenio.
 - ✘ Plazo máximo de resolución: 7 días desde que la discrepancia le fuera planteada.
 - ✘ Si no interviniese la comisión o no alcanzase un acuerdo, entrarían los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos,

Concepto y eficacia 4

incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 TRET.

- Comunicación a la Autoridad laboral del resultado de los procedimientos de solución de desacuerdos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo para depósito.
- Finalizado sin acuerdo:
 - Por no ser aplicables los procedimientos antes citados o no haber solucionado la discrepancia.
 - Posibilidad de sometimiento a:
 - ✘ Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma.
 - ✘ Órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas: demás casos.
 - Decisión de estos órganos:
 - ✘ Adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad.
 - ✘ Plazo no superior a 25 días desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.
 - ✘ Eficacia: la de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas.
 - ✘ Impugnación: solo será recurrible conforme al procedimiento y motivos recogidos en el artículo 91 TRET.
 - Comunicación a la Autoridad laboral del resultado de los procedimientos de solución de desacuerdos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo a los solos efectos de depósito.

Concepto y eficacia 5

► Sucesión de convenios:

- El que sucede puede disponer sobre los derechos reconocidos en el anterior.
- Se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Unidades de negociación 1

► **Ámbito de aplicación del convenio:**

- El que las partes acuerden.

► **Posibilidad de establecimiento de reglas sobre la estructura de la negociación colectiva:**

• **Medio y sujetos:**

- o A través de acuerdos interprofesionales suscritos por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.
- o Convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, suscritos por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria.
- o Acuerdos sobre materias concretas elaborados por dichas organizaciones de trabajadores y empresarios.

- **Contenido:** reglas de resolución de conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

- **Tratamiento:** el de los convenios colectivos.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Concurrencia 1

► Regla general:

- Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

► Excepciones:

- Pacto en contrario negociado conforme al artículo 83.2 TRET.
- Acuerdos o convenios negociados, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, por los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 TRET que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2 TRET.
 - o Materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma, salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2 TRET:
 - Período de prueba.
 - Modalidades de contratación.
 - Clasificación profesional.
 - Jornada máxima anual de trabajo.
 - Régimen disciplinario.
 - Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
 - Movilidad geográfica.
- Prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Concurrencia 2

► Prioridad aplicativa del convenio de empresa:

- Los convenios de empresa podrán negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior.
- La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
 - o Abono o compensación de horas extraordinarias y retribución específica del trabajo a turnos.
 - o Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones.
 - o Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
 - o Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que sean atribuidos a los convenios de empresa.
 - o Medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
 - o Otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 TRET.
- Extensión de esta prioridad aplicativa a los convenios para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.
- Imposibilidad de que los acuerdos y convenios colectivos del artículo 83.2 TRET dispongan de esta prioridad aplicativa.

Contenido 1

► Contenido:

- **Límite:** respeto a las leyes.
- **Materias:**
 - o Económica.
 - o Laboral.
 - o Sindical.
 - o Cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, como:
 - Procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta de los artículos 40, 41, 47 y 51 TRET.
 - Eficacia y tramitación de los laudos arbitrales dictados al respecto: la misma que los acuerdos en el período de consultas.
 - Impugación: en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.
 - Procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en su ámbito.

Contenido 2

► Contenido mínimo:

- Partes que lo concertan.
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.
- Forma, plazo mínimo y condiciones de denuncia del convenio antes de finalizar su vigencia.
- Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, así como establecimiento de procedimientos y plazos de actuación, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (art. 83 TRET).
- Deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.
 - o Articulación del deber de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores:
 - En los convenios de ámbito empresarial, en el marco de su negociación.
 - En los convenios de ámbito superior, a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones establecidos en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber a través de reglas de complementariedad.

Vigencia 1

► Duración del convenio:

- Su determinación corresponde a las partes negociadoras.
- Cabe la posibilidad de pactar distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro de un convenio.

► Revisión de un convenio durante su vigencia:

- Negociación por quienes reúnan los requisitos de legitimación recogidos en los artículos 87 y 88 TRET.

► Sucesión de convenios:

- El convenio posterior deroga íntegramente al anterior, salvo lo que expresamente se mantenga.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Vigencia 2

► Consecuencia de la falta de denuncia expresa del convenio llegado su término:

- Prórroga de año en año, salvo pacto en contrario.

► Consecuencia del vencimiento del plazo del convenio previa denuncia:

- Se estará a lo que determine el propio convenio.
- Si nada se prevé, mantenimiento de su vigencia durante las negociaciones para la renovación, salvo por lo que hace a las cláusulas de renuncia a la huelga durante la vigencia del convenio, que decaen desde la denuncia.
 - o Posibilidad de adopción de acuerdos parciales, con vigencia acordada, para la modificación de los contenidos prorrogados para adaptarlos a las condiciones en que se desarrolle la actividad tras la terminación de la vigencia pactada del convenio.
 - o Transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo:
 - En defecto de pacto, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo (ultraactividad indefinida), sin perjuicio del desarrollo y solución final de los procedimientos de mediación y arbitraje.
 - o Pasado un año desde la denuncia sin acuerdo sobre nuevo convenio:
 - Obliga a las partes de someterse a los procedimientos de mediación previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (art. 83 TRET) para solventar las discrepancias.
 - Sometimiento a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, si existe pacto expreso previo o coetáneo,
 - El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los convenios y sólo será recurrible conforme al artículo 91 TRET.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Legitimación 1

- **Convenio colectivo de empresa o ámbito inferior:**
 - **En representación de los trabajadores:**
 - Comité de Empresa o Delegados de Personal.
 - Secciones sindicales, si las hubiere, exigiéndoseles:
 - Si el convenio colectivo afecta a la totalidad de trabajadores de la empresa, que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité.
 - Si el ámbito del convenio comprende sólo un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, haber sido **designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.**
 - **En representación de los empresarios:**
 - Propio empresario.

Legitimación 2

- **Convenio colectivo de grupo de empresas o que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas:**
 - **En representación de los trabajadores:**
 - Igual que para los convenios sectoriales.
 - **En representación de los empresarios:**
 - Representación de dichas empresas.

Legitimación 3

► Convenio colectivo sectorial:

- **En representación de los trabajadores:**
 - o Sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - o Sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - o Sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.
 - o Sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos (art. 7.1 LOLS), cuando se trate de convenios de ámbito estatal.
- **En representación de los empresarios:**
 - o Asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, siempre que éstas ocupen al 10% de los trabajadores afectados.
 - o Asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores afectados.
 - o En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad:
 - Asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal.
 - Asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores.
 - o Asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativas (DA 6ª TRET), cuando se trate de convenios de ámbito estatal.

Legitimación 4

► Intervención en la Comisión Negociadora:

- Secciones Sindicales:
 - o Acuerdo.
 - o Siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal.
- Todo sindicato, federación o confederación sindical que reúna el requisito de legitimación.
- Toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación.

Comisión negociadora 1

Reparto de miembros con voz y voto:

- Se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad.

Procedimiento para moderar sesiones:

- Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Comisión negociadora 2

¿Cuándo queda válidamente constituida?:

- Cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo 87 representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.
- En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma.
- En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c).
- En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostentan las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Comisión negociadora 3

Designación de los componentes:

- La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.

Supuestos especiales de número de miembros en representación de cada parte:

- a) Convenios sectoriales: no excederá de quince.
- b) En el resto de los convenios no se superará el número de trece.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Tramitación 1

Comunicación a la otra parte:

La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito:

- La legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores.
- Los ámbitos del convenio.
- Las materias objeto de negociación.

Peculiaridades cuando se trata de la denuncia de un convenio colectivo vigente:

La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Tramitación 2

¿En qué casos puede negarse a la iniciación de las negociaciones la parte receptora de la comunicación?

- a) Por causa legal o convencionalmente establecida.
- b) Cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84.

En cualquier caso se deberá **contestar por escrito y motivadamente**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Tramitación 3

Forma de negociar:

- Ambas partes estarán obligadas a negociar **bajo el principio de la buena fe**.
- En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará **suspendida de inmediato la negociación** en curso hasta la desaparición de aquella.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Tramitación 4

Constitución de la comisión negociadora:

- En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora.
- La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Votaciones:

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Posibilidad de intervención de un mediador:

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Validez 1

Formalización por escrito, bajo sanción de nulidad.

Registro:

- Presentación ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

Depósito:

- Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Validez 2

Publicación:

- La dispone la autoridad laboral correspondiente en el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro.
- Obligatoria y gratuita.
- En el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

Entrada en vigor:

En la **fecha en que acuerden las partes.**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Validez 3

¿Qué sucede si la autoridad laboral considera que el convenio colectivo adolece de alguna deficiencia?

- Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, **se dirigirá de oficio a la jurisdicción social**, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de diciembre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Validez 4

¿Qué sucede si la autoridad laboral considera que el **convenio colectivo vulnera el principio de igualdad**?

Podrá **recabar el asesoramiento** del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial.

Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, **lo pondrá en conocimiento** del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Aplicación e interpretación del convenio colectivo 1

Comisión paritaria:

- Le corresponde el **conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos**, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social.
- Deberá intervenir en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.
- Sus resoluciones sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Aplicación e interpretación del convenio colectivo 2

Posibilidad de establecer otros procedimientos:

- En los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Aplicación e interpretación del convenio colectivo 3

Características del acuerdo de mediación o del laudo:

- a) Misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley (siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo).
- b) Susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos.

Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Adhesión y extensión 1

Adhesión:

- Pueden decidirla en las respectivas unidades de negociación las partes legitimadas para negociar un convenio.
- Se trata de un pacto que debe hacerse de común acuerdo.
- Ha de afectar a la totalidad de un convenio en vigor.
- Las partes no pueden estar afectadas por otro convenio.
- Han de comunicarlo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Adhesión y extensión 2

Extensión:

Concepto:

Extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

Órganos competentes:

- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Adhesión y extensión 3

Procedimiento de extensión:

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

¿Quiénes pueden iniciar el procedimiento?

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Trabajo por cuenta propia

➤ Principio general:

- Exclusión del ámbito de aplicación de la legislación laboral.

➤ Excepción:

- Salvo que se disponga lo contrario a través de precepto legal.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contratos para la formación y el aprendizaje

- **Contratos para la formación y el aprendizaje** suscritos antes de la entrada en vigor de la reforma en la materia introducida por el Real Decreto-ley 32/2021 hasta su duración.
- **Particularidades contractuales:**
 - El **límite de edad y de duración** previstos en la anterior regulación con carácter general no será de aplicación cuando estos contratos se suscriban en el marco de los programas públicos de empleo y formación contemplados en el Texto Refundido de la Ley de Empleo.
 - Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad **no interrumpirán el cómputo** de la duración del contrato.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Negociación colectiva y contrato fijo de obra

- **Regulación específica de los contratos fijos de obra** (aún vigentes los suscritos antes de 31/12/2021), incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de acuerdo con la DA 3ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, en su versión anterior al Real Decreto-ley 32/2021.
- **Actualmente**, se estaría a lo dispuesto en aquélla para el **contrato indefinido adscrito a obra**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Conceptos retributivos

- ▶ **Mantenimiento** de los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores hasta el 12 de junio de 1994 pese a las modificaciones introducidas por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, en la regulación legal del salario.
- ▶ **Cambio** en el momento en que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de los mismos.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Personal de alta dirección

- ▶ **Aplicación** a las retribuciones del personal de alta dirección de las siguientes garantías del salario:
 - Inembargabilidad del salario mínimo interprofesional (art. 27.2 TRET).
 - Liquidación y pago (art. 29 TRET).
 - Privilegios salariales (art. 32 TRET).
 - Fondo de Garantía Salarial (art. 33 TRET).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Representación institucional de los empresarios

- **Asociaciones empresariales más representativas:**
 - Aquellas que cuenten con el 10% o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.
 - Aquellas que cuenten a nivel de Comunidad Autónoma con un mínimo del 15% de los empresarios y trabajadores y no estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.
- **Efectos:**
 - Representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.
 - Cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos legalmente establecidos.

Regulación de condiciones por rama de actividad

- Posibilidad de que el **Gobierno** proceda a **regular las condiciones de trabajo** por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo:
 - A propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
 - Previa las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.
- La **extensión** (art. 92 TRET) será siempre procedimiento **prioritario**.

Código de Trabajo

► ¿Quién lo realizará?

- El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

► Contenido:

- Leyes orgánicas y ordinarias que, junto con el TRET, regulan las materias laborales.

► Estructura:

- Texto único estructurado en títulos separados, uno por ley, con numeración correlativa, respetando íntegramente el texto literal de todas las normas recogidas.

► Actualización:

- Incorporación periódica de todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento fijado por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 1

► Configuración:

- Órgano colegiado.
- Adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Dirección General de Empleo.
- Carácter tripartito y paritario.
- Compuesto por representantes de la Administración General de Trabajo, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

► Funciones:

- Asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo.
- Estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.
- Intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 2

- **Necesidad de desarrollo reglamentario:**
 - Composición y organización.
 - Procedimientos de actuación.
- **Principios de actuación:**
 - Apoyo de la Dirección General de Trabajo de acuerdo con las medidas de apoyo que se establezcan en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
 - Posibilidad de actuación en el ámbito autonómico si la Comunidad no tuviera constituido y en funcionamiento un órgano tripartito equivalente ni mantuviera convenio de colaboración en vigor con el Ministerio de Trabajo y Economía Social acordando la actuación de esta Comisión en el ámbito territorial de esa Comunidad:
 - Actuación subsidiaria.
 - En tanto en cuanto no se constituyan y estén en funcionamiento dichos órganos tripartitos equivalentes.
 - Conocimiento de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de dicha Comunidad.
 - Funcionamiento y decisiones sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y a la autoridad laboral.

Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación 1

- Cláusulas de los convenios que posibiliten la extinción del contrato de trabajo debido al cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a los 68 años → **válidas**.
- **Requisitos:**
 - El trabajador afectado debe cumplir los requisitos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación contributiva.
 - La medida debe vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el propio convenio, a:
 - o Relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.
 - Finalidad: favorecimiento de la prolongación de la vida laboral.

Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación 2

- ▶ **Posibilidad excepcional** de rebajar el límite de edad hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social :
 - **Finalidad:** alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género.
 - **Requisito general:** tasa de ocupación de trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio inferior al 20% del total de ocupados en éstas.
 - Definición de actividad económica en base a los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) vigente en cada momento incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON).
 - Datos de la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio suministrados por la Seguridad Social.

Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación 3

- ▶ **Posibilidad excepcional** de rebajar el límite de edad hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social :
 - Requisitos específicos:
 - La persona afectada por la extinción contractual deberá reunir los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación contributiva.
 - En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula (el aplicable en la cotización por contingencias profesionales) ha de concurrir una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20% sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva.
 - Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.
 - **Exigencia procedimental:** Comunicación con carácter previo por parte de la empresa de la decisión extintiva de la relación laboral a los representantes legales de los trabajadores y a la persona trabajadora afectada.

Acreditación de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales

A los efectos de expedición de los certificados acreditativos de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7, las comunidades autónomas deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Preavisos

El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes previsto en el párrafo segundo del artículo 67.1, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el 10% de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

Las personas que acrediten, en los términos del artículo 3 bis de la Ley, sufrir situaciones de amenazas o coacciones directas y reiteradas, procedentes de organizaciones terroristas, serán objeto de especial atención, en el marco de sus competencias por parte de las Administraciones Públicas.

Las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reordenación de su tiempo de trabajo y a la movilidad geográfica.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Solución no judicial de conflictos

En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los periodos de consultas, se hubieran establecido, conforme al artículo 83, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos periodos de consultas podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Consideración de víctimas de terrorismo a efectos laborales

Se consideran incluidas a efectos del art. 37.8 y 40.4

(reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo y movilidad geográfica)

Las personas a las que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de diciembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas de Terrorismo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas 1

- ❑ **Aplicación al ámbito de las AA.PP. y sus organismos públicos vinculados o dependientes** de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos.
 - **Sin perjuicio** de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.
 - **No será obstáculo** para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.
 - **El trabajador** continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a un empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.

Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas 2

- ❑ **No aplicación al ámbito de las AA.PP. y sus organismos públicos vinculados o dependientes** de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados, ni las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.
- ❑ **Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos**, solo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las AA.PP. sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.

Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público 1

Ámbito subjetivo:

- Personal laboral que forma parte de entes, organismos y entidades que forman parte del sector público.

Procedimiento:

- De acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de la presente ley y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público 2

¿Cuándo se entiende que concurren las causas?

- Se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.
- En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.
- Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público 3

Prioridad de permanencia en la empresa:

- Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornadas en las Administraciones públicas

Lo previsto en el artículo 47 ET no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos

Excepción:

Aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Discrepancias en materia de conciliación

Forma de resolver las discrepancias:

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la **jurisdicción social** a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornadas reducidas

Reducción de jornada:

- En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4, 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Tiempo parcial:

- Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad 1

Contratos formativos:

- Las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes para estos contratos.

Centros especiales de empleo:

- Continuarán siendo de aplicación a los contratos formativos que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad 2

Aplicación:

- Las bonificaciones se aplicarán por la TGSS.
- La ITSS vigilará su procedencia.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares 1

Los contratos de interinidad que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores que estén en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3, darán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Cuantías de la reducción:

- a) Noventa y cinco por ciento durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- b) Sesenta por ciento durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- c) Cincuenta por ciento durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares 2

Supuestos en los que no se aplica la reducción:

- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley

Continuarán siendo de aplicación a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley las normas específicas aplicables a cada una de las modalidades contractuales que estuvieran vigentes en el momento en que dichos contratos se concertaron, salvo que otra cosa se hubiera establecido legalmente.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contratos para la formación y el aprendizaje

Las referencias realizadas en las disposiciones legales, reglamentarias o en los convenios colectivos al contrato para la formación deberán entenderse realizadas, a partir del 31 de agosto de 2011, al contrato para la formación y el aprendizaje a que se refiere el artículo 11.2 en la medida en que no se opongan o contradigan lo establecido en el mismo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación

A efectos de lo establecido los **artículos 12.6 y 7**, se tendrán en cuenta las edades previstas en la **Ley General de la Seguridad Social**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Negociación colectiva y modalidades contractuales

Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato se entiende sin perjuicio de lo que estuviera establecido en los convenios colectivos sectoriales vigentes a 19 de septiembre de 2010 sobre la duración máxima del contrato por obra o servicio determinados.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Limitación del encadenamiento de modalidades contractuales

A) Lo previsto en el artículo 15.5 será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 18 de junio de 2010.

B) Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, siempre que los contratos se hubieran celebrado a partir del 15 de junio de 2006.

Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes de 15 de junio de 2006, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 15 de junio de 2006.

C) A los efectos de lo establecido en el artículo 15.5, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta meses a que se refiere el citado artículo el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.

Horas complementarias

El régimen de horas complementarias pactado con anterioridad al 22/12/2013 seguirá aplicándose en los contratos vigentes a dicha fecha, **salvo** que las partes acuerden su modificación en los términos previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 12 ET.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Duración permiso paternidad por: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta entrada vigor L 9/2009, de 6/10

Hasta la entrada en vigor de la L 9/2009, de 6/10, de ampliación de duración del permiso de paternidad por: nacimiento, adopción o acogida, la duración del permiso de paternidad (art. 48.7) será de **13 días** ininterrumpidos, ampliables en supuestos múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

De conformidad con la DA 6ª de L 2/2008, 23/12 PGE:2009, el permiso tendrá duración **20 días** cuando el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca:

- en *familia numerosa*
- cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo
- o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración se ampliará en supuestos múltiples en 2 días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Indemnización por finalización de contrato temporal

La indemnización prevista por la finalización del contrato temporal establecida en el art. 49.1.c) ET se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

- 8 días/salario/año servicio: los celebrados hasta el 31/12/2011
- 9 días/salario/año servicio: los celebrados a partir del 1/1/2012
- 10 días/salario/año servicio: los celebrados a partir del 1/1/2013
- 11 días/salario/año servicio: los celebrados a partir del 1/1/2014
- 12 días/salario/año servicio: los celebrados a partir del 1/1/2015

Esta indemnización no será de aplicación a las extinciones de contratos celebrados con anterioridad al 4/3/2001, cualquiera que sea la fecha de su extinción.

Cláusulas en convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

Lo establecido en la disposición adicional décima sólo se aplicará a los convenios colectivos suscritos desde el 1 de enero de 2022. En los convenios colectivos suscritos con anterioridad a esta fecha, las cláusulas de jubilación forzosa podrán ser aplicadas hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio en cuestión.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Régimen aplicable a expedientes de regulación de empleo iniciados conforme a la normativa anterior

Los expedientes de regulación de empleo:

- Extintivos
 - Suspensivos
 - Reducción de jornada
-) que estuvieran en tramitación a 12/2/2012 se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.
-) resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12/2/2012 se registrarán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Indemnizaciones por despido improcedente 1

La indemnización por despido improcedente (art. 56.1 ET) es de aplicación a los contratos :

-) suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.
-) formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, en este caso atendiendo a estas 3 reglas
 - 1^a) a razón de 45 días/salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anteriores a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año,
 - 2^a) y a razón de 33 días/salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posteriores, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.
 - 3^a) el montante indemnizatorio no podrá ser superior a 720 días/salario, salvo que de su cálculo por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso.

Indemnización por despido improcedente 2

Indemnizaciones para contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes del 12/2/2012

Extinciones objetivas: continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Despido disciplinario: se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2.º anterior: 45 días/salario hasta 12/2/2012; y 33 días/salario desde 12/2/2012

Salarios de tramitación

La previsión contenida en el art. 56.5 ET (relativo a la reclamación de los salarios de tramitación al estado en supuestos de despido improcedentes cuando han transcurrido más de 90 días desde la fecha de interposición de la demanda) también es de aplicación a aquellos expedientes -de reclamación al Estado de salarios de tramitación- en los que no hubiera recaído sentencia firme de despido el 15 de julio de 2012.

También serán de cuenta del Estado en estos supuestos las cuotas de Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Título competencial

ET dictado en virtud art. 149.1.7.^a CE:

Atribuye a Estado **competencia exclusiva en materia** de legislación laboral.

SIN PERJUICIO de su ejecución por los órganos de CCAA

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Desarrollo reglamentario

Gobierno:

- 1) Dictará disposiciones para **DESARROLLAR ET.**
- 2) Dictará normas para la aplicación del **título II ET**:
 - a) Previa las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales
 - b) Aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad con relevante n.º de trabajadores no fijos o trabajadores - 18 años
 - c) Colectivos con 1) movilidad permanente, 2) Acusada dispersión, 3) Desplazamientos de localidad, **MOTIVO:** Naturaleza de sus actividades y Ejercicio normal de éstas.
 - d) Colectivos con otras circunstancias que aconsejen su inclusión en título II.

En todo caso: Normas respetarán contenido básico de procedimientos de representación en empresa.