

CONCEPTOS BASICOS DE FORMACIÓN SINDICAL PARA USO DE DELEGADOS Y MIEMBROS DE COMITÉ DE EMPRESA DE UGT 2020

“COMO LA ACCIÓN SINDICAL MISMA, ESTE DOCUMENTO PRETENDE SER ALGO VIVO CONSTRUIDO SEGÚN LAS DEMANDAS DE NUESTROS REPRESENTANTES EN LAS EMPRESAS, QUE SON EL ALMA VERDADERA DEL SINDICATO, SIENDO EL MISMO CONTINUAMENTE SOMETIDO A REVISION EN ARAS DE QUE ESTÉ ACTUALIZADO EN BASE A LA LEGISLACIÓN VIGENTE” JOSE R. ALBORT PEÑA (FESP UGT PV)



CONCEPTOS BASICOS DE FORMACIÓN SINDICAL PARA USO DE DELEGADOS Y MIEMBROS DE COMITÉ DE EMPRESA DE UGT 2020

- 1. Derechos sindicales, obligaciones, funciones y competencias del delegado.**
- 2. Prevención de riesgos laborales en las empresas.**
- 3. Analizar principales características del contrato de trabajo y la hoja de nómina.**
 - 3.1. Contratación y tipo de contratos.**
 - 3.2. Novaciones de contrato.**
 - 3.3. Subrogaciones.**
 - 3.4. El salario y la nómina: Confección de nóminas.**
 - 3.5. Supuestos de IT, accidente de trabajo, etc.**
- 4. La negociación colectiva: Los Convenios colectivos y sus tipos.**
- 5. La modificación substancial de las condiciones de trabajo.**
- 6. Despidos:**
 - 6.1. Tipos de despido**
 - 6.2. ¿Qué hacer en caso de despido?**
- 7. Conciliación familiar: resumen nuevas medidas conciliación familiar**
- 8. La Inspección de Trabajo es una herramienta de acción sindical**
- 9. Planes de igualdad**

1. Derechos, obligaciones, funciones y competencias del delegado o miembro del Comité de empresa.

Representan al conjunto de los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su afiliación sindical o ausencia de la misma, **el delegado y el comité tienen las mismas funciones y garantías**. Solo se diferencian en el número de personas que lo forman que depende de la dimensión de la empresa. Así, en empresas de más de 10 y menos de 50 trabajadores habrá de uno a tres delegados de personal y en las de más de 50 habrá un comité de empresa.

Tienen **capacidad para negociar acuerdos o convenios de empresa, iniciar procesos judiciales o presentar denuncias ante la Inspección de Trabajo en relación a infracciones cometidas por su empresario**, pero no tienen capacidad de representación ante los poderes públicos o las organizaciones empresariales, es decir, no se pueden hacer peticiones al gobierno o a un empresario que no sea el suyo.

Se reconoce al comité de empresa capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, siempre por decisión mayoritaria de sus miembros.

En cuanto a la **revocación, ésta es la facultad que tienen los trabajadores por la cual, en caso de no estar conformes con el proceder o actuación de sus representantes**, se podrá someter a consideración de una asamblea convocada al efecto (preavisada con una antelación mínima de diez días), siendo necesario el voto afirmativo de un tercio de los electores, mínimo, para proceder a la revocación.

Los representantes de los trabajadores **están obligados a guardar sigilo profesional sobre la información que reciban**. El alcance de esta obligación es el de no poder difundirla fuera de la empresa, pero **sí pueden comentarla con sus representados**.

Existe la **obligación de no difundir aquella información que el empresario considere confidencial (mientras dura la relación laboral)**, si bien ésta puede ser controlada por los órganos jurisdiccionales, donde el empresario deberá explicar por qué considera esta información de carácter reservado.

Por otro lado, es necesario que los comités tengan un reglamento interno que ha de darse a conocer al empresario y depositarse y registrarse en una Oficina

Pública. No pudiendo ni empresario ni Administración interferir en estos reglamentos

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a:

a) información y consulta previa, en cuestiones que puedan afectar a los trabajadores sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo, y **consulta previa** que entendemos como un intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y los representantes de los trabajadores sobre una cuestión determinada pudiendo incluir la emisión de informe previo.

b) Dentro de la **periodicidad** de la información al Comité, el Estatuto de los Trabajadores marca un mínimo trimestral para el siguiente tipo:

- I. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa y la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, así como la evolución del empleo dentro de la misma, y posibles cambios que estén previstos se produzcan.
- II. Actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, y la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- III. Sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos modalidades y tipos, así como la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- IV. Información sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- V. Información de las medidas adoptadas por la empresa para garantizar el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, la representación de los trabajadores tiene derecho a:

- I. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- II. Conocer los modelos de contrato de trabajo y documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- III. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- IV. Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- V. Ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa, además de ser consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa debe emitir un informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- I. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- II. Las reducciones de jornada.
- III. El traslado total o parcial de las instalaciones.
- IV. Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- V. Los planes de formación profesional en la empresa.
- VI. 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.

Toda la información mencionada debe ser facilitada para proceder a su examen adecuado y preparar, la consulta (previa a la adopción de la medida), para permitir a los representantes de los trabajadores, trabajar sobre la base de la

información recibida y reunirse con el empresario, y llegar a un acuerdo.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

Competencia en materia de control y vigilancia, para velar por las condiciones de trabajo y empleo que se dan en la empresa, vigilando r el cumplimiento de las normas y el derecho del trabajador.

Las funciones de control y vigilancia recaen de forma general sobre las siguientes cuestiones:

- I. cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo.
- II. condiciones de seguridad y salud.-
- III. Cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres **y hombres**.

Sobre el funcionamiento de los comités de empresa, ya que los delegados de personal, al tratarse de un órgano unipersonal, su funcionamiento no reviste la complejidad de los comités de empresa, solo decir al respecto salvo que **los acuerdos o decisiones que se adopten han de ser por mayoría**:

- I. Para facilitar su funcionamiento, debe elegirse de entre sus integrantes la persona que ejercerá como presidente/a así como la que ejercerá como secretario/a.
- II. Debe redactar su propio reglamento de funcionamiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la empresa y a la autoridad laboral, a efectos de registro.
- III. Los acuerdos se adoptan siempre por mayoría, es decir, con los votos favorables de la mitad más una de las personas componentes del comité.
- IV. Deben reunirse como mínimo cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus integrantes o un tercio de las trabajadoras y trabajadores representados.
- V. Nada impide que en el reglamento de funcionamiento del comité se establezca otra periodicidad inferior a los dos.
- VI. Las convocatorias han de ser notificadas a todos las personas componentes del comité, pudiéndose hacer de diversas formas: verbalmente, por escrito, por escrito con acuse de

recibo o mediante publicidad en los tablones de anuncios....En las convocatorias habrán de figurar el lugar, la fecha, hora y orden del día de la reunión.

- VII. De cada reunión, aunque no es obligatorio, **es muy conveniente levantar un acta firmada** por la persona que haga las funciones de secretaría y presidencia, en la que se contenga: lugar de la reunión, relación de asistentes, relación de ausentes, temas debatidos (de acuerdo con el orden del día prefijado), acuerdos adoptados con el resultado de las votaciones y las incidencias.

Garantías para los miembros del comité y delegados de personal. El representante durante el ejercicio de su mandato no deja de ser un trabajador de la empresa por eso el ordenamiento jurídico establece un **sistema de protección del representante frente al poder del empresario.**

Este sistema está integrado por las garantías recogidas en el ET:

Art. 68, art. 56.3 ET (despido), art. 81 (local de reunión) y art.40.5 (traslado representante). Todos ellos son mínimos de protección que establece la Ley, luego **se pueden ampliar a través del convenio colectivo, nunca reducir.**

Las garantías establecidas son:

- I. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- II. Prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión extinción por causas tecnológicas o económicas.
- III. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
- IV. No ser discriminado en su promoción económica /profesional por el desempeño de su función.
- V. Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, comunicándolo a la empresa.

VI. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal encada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación:

- Hasta cien trabajadores, quince horas.
- **De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.**
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.
- Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

2. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=la+prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales+accion+sindical>

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

1. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en toda lo otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y la salud de los trabajadores, y el impacto de los factores ambientales en el trabajo
2. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
3. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
4. Los procedimientos de información y documentación previstos en la LPRL.
5. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, estas consultas se llevarán a cabo con dichos representantes.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en la LPRL.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, su número estará de acuerdo a la escala siguiente:

De 50 a 100 trabajadores: 2.

De 101 a 500 trabajadores: 3.

De 501 a 1.000 trabajadores: 4.

De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5.

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6.

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7.

De 4.001 en adelante: 8.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal; de 31 a 49 trabajadores el Delegado de Prevención será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Entre sus competencias y facultades encontramos:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados sobre las materias objeto de consulta obligatoria para el empresario.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- Recibir del empresario información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como proponerle la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
-

¿Qué es el Comité de Seguridad y Salud?

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Como órgano paritario está formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de Delegados de Prevención. Si por su número hay por ejemplo 3 delegados de prevención, el Comité estará integrado por 6 miembros, los citados 3 delegados y tres representantes de la empresa.

Quedará constituido en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

Podrá crearse un Comité Intercentros, con acuerdo de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición referida. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento. Entre sus principales competencia y facultades encontraremos:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo, los procedentes de la actividad del servicio de prevención, así como conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

3. Principales características del contrato de trabajo y la hoja de nómina.

El contrato laboral es el acuerdo al cual llegan empleado y empleador y a través del que se establecen y formalizan los servicios y actividades a realizar para el segundo por parte del empleado, así como la remuneración que va a recibir éste como pago a sus servicios. Asimismo, se establecen los derechos y obligaciones de cada una de las partes.

Otros aspectos a tener en cuenta y que deben reflejarse claramente en el contrato son su duración, la existencia o ausencia de un período de prueba, el compromiso y la necesidad de preaviso en caso de querer terminar el acuerdo antes del período acordado, las consecuencias de su incumplimiento por cualquiera de las partes y cualquier otro acuerdo al que se llegue en el proceso de contratación.

2.1 Contratación y tipo de contratos.

- a) **El contrato indefinido:** Este tipo de contrato no se estipula una fecha de finalización. y si el empleador decida dar por finalizada la relación laboral deberá indemnizar al susodicho.

Puede realizarse de forma únicamente verbal en algunos casos, si bien siempre puede exigirse (y de hecho resulta recomendable) su formalización por escrito.

El empleador, al poder beneficiarse de diversos tipos de ayuda o deducciones fiscales en función del tipo de trabajador contratado.

Hay que tener en cuenta que salvo en los casos de los subtipos de contrato de interinidad, formativos o de relevo, se pasará a este tipo de contrato si se superan los dos años de actividad comercial con la misma empresa, u os trabajadores que en un periodo de 30 meses hubiesen estado contratado por un plazo superior a 24 meses, mediante 2 o más contratos en un mismo puesto adquirirán la condición de trabajadores fijos.

- b) **El contrato temporal,** El contrato temporal supone un pacto entre empleador y empleado en el que se estipula la prestación de servicios durante un periodo temporal determinado.

En general, todos ellos deben ser realizados por escrito, si bien algunos de ellos pueden bajo circunstancias específicas realizarse de manera oral. Los periodos de prueba variarán en función del tiempo de contratación estipulada. En su mayoría, se permiten prórrogas. Dentro de este tipo de contratos podemos encontrar varios subtipos, entre los que destacan los siguientes:

a) Por obra o servicio

Este tipo de contrato temporal tiene dos particularidades: se contrata para una obra o servicio que tiene una duración determinada pero dicha duración no está establecida de antemano. Este tipo de contrato no puede usarse para cualquier puesto de trabajo dentro de la empresa. Serán los convenios colectivos aplicables en cada caso los que lo determinen. Pero por norma general, no pueden formalizarse para cubrir puestos que se desprendan de la actividad habitual de la empresa.

Respecto a la duración, será la necesaria para la realización de la obra o servicio. Con la particularidad de que no puede ser superior a tres años ampliable por uno más según el convenio de aplicación. Si el trabajador pasado este plazo sigue en plantilla, pasará automáticamente a ser indefinido. Cuando se da por extinguido este tipo de contratos, la indemnización correspondiente es de 12 días de salario por año trabajado.

b) Eventual

Este tipo de contrato temporal se formaliza cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o un exceso de los pedidos no pueden ser absorbidos por la plantilla actual de la empresa.

En el convenio colectivo correspondiente vendrán determinadas las actividades en las que se pueden contratar empleados eventuales. También qué cantidad de contratos de este tipo se pueden realizar por parte de la empresa.

La duración de este tipo de contratos no puede ser superior a los 6 meses en el mismo año. O si el convenio lo contempla, no puede superar los 12 meses dentro de un período de 18.

Hay que tener en cuenta que si el trabajador ha estado contratado durante 24 meses dentro de un periodo de 30 se considerará un empleado fijo. Independientemente de que esa contratación sea de la misma empresa o de otras empresas de un mismo grupo, y también de si es en el mismo o diferente puesto de trabajo.

Cuando se da por extinguido este tipo de contratos, la indemnización correspondiente es de 12 días de salario por año trabajado. Siempre y cuando el convenio aplicable no establezca una indemnización mayor.

c) De interinidad

El objetivo de este tipo de contrato no es otro que sustituir a un trabajador en su puesto laboral. Esta sustitución es temporal ya que el trabajador original tiene derecho a la reincorporación. Puede darse para cubrir una baja por maternidad, una excedencia, etc.

Este tipo de contratos se entenderá como extinguido cuando el trabajador al que se ha sustituido se reincorpore a su puesto. Si pasado este tiempo, el empleado interino sigue prestando servicios en la empresa, se entenderá como contratado de forma indefinida. Al finalizar este contrato no habrá derecho a percibir indemnización alguna.

d) De relevo

Este tipo de contrato se emplea en situaciones en que es necesario sustituir por un período determinado a una persona dentro de una empresa, la cual posee una reducción de jornada debido a la jubilación parcial. De este modo, el contrato se realiza para cubrir la parte de

la jornada correspondiente a la que deja de ejercer el trabajador sustituido.

e) De formación y aprendizaje

La finalidad de este tipo de contrato es que el trabajador reciba formación teórica y práctica para que pueda desempeñar un oficio o trabajo para el que sea necesario un nivel de cualificación.

Con este tipo de contratos, el trabajador tendrá que recibir al menos un 15% del tiempo de la jornada en formación. Si el trabajador acredita por medio de un certificado de la Administración Pública que compete que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto, no será necesario impartir más formación teórica.

Para que se pueda formalizar este tipo de contratos tienen que darse una serie de requisitos:

Por parte de la empresa: en el Convenio se recogerá el número máximo de contratos de este tipo que puede tener la empresa. Así como también para qué puestos.

Respecto a los trabajadores, pueden optar a esta modalidad de contrato los mayores de 16 y menores de 25 años que no tengan una titulación requerida para hacer un contrato en prácticas. Si la persona tiene discapacidad no se tendrá en cuenta la edad.

Hay que tener en cuenta que el trabajador con este contrato no podrá hacer horas extras ni en horario nocturno. Tampoco a turnos.

Como máximo, la duración de este contrato será de tres años, y por norma general, como mínimo de uno. Una vez que el trabajador finalice el contrato, no podrá ser contratado mediante esta modalidad ni por la misma empresa ni por otras para la misma ocupación. Además, si siguiera prestando sus servicios, se entenderá que el contrato pasa a ser indefinido.

Al acabar, el trabajador tiene derecho a un certificado por parte de la empresa, y podrá pedir a la administración que le expida el “certificado de profesionalidad” que le corresponda.

Hay que tener en cuenta que la terminación de este contrato no da lugar a indemnización alguna para el trabajador.

f) Contrato de prácticas

Este tipo de contrato es el que se formaliza cuando un trabajador con una formación determinada la pone en práctica en la empresa. Existen una serie de requisitos:

Para la empresa. No puede contratar a un trabajador con este contrato por un tiempo superior a dos años, ni tampoco que haya tenido este tipo de contrato en otras empresas. Para ello, la empresa tiene que solicitar a la administración un certificado que lo demuestre. Tampoco será posible hacer este contrato para una formación adquirida mediante un contrato para la formación y el aprendizaje.

Para el trabajador. Tiene que tener un título universitario, de formación profesional o uno que le habilite para el ejercicio profesional. No puede haber transcurrido más de 5 años desde su obtención (o 7 si el trabajador tiene discapacidad).

Respecto a la duración de los contratos en prácticas, no puede ser superior a dos años ni inferior a 6 meses. Se pueden efectuar dos prórrogas, que tendrán que ser como mínimo de 6 meses. Si cuando pasen los dos años el trabajador sigue prestando sus servicios, se entenderá como indefinido.

El trabajador tiene derecho a un certificado por parte de la empresa al final del período.

Respecto al salario, no puede ser inferior al 60% del salario que marque el convenio durante el primer año y

del 75% el segundo año. Al igual que en los contratos formativos para la formación y el aprendizaje, los trabajadores no tendrán derecho a recibir indemnización por fin de contrato.

2.2 Novación de contrato

Una novación en un contrato de trabajo consiste en la modificación, traspaso o reemplazo en el contrato entre empresa y trabajador, que proviene del Derecho Romano donde en el derecho legal de la época.

Es un cambio o modificación pactado o acordado por las dos partes; empresa y empleado, por ejemplo aumento salarial. La compensación cambia y en el contrato se incluye un anexo con la novación.

No puede hacerse por cualquier motivo, son imprescindibles que alguna de estas tres situaciones:

- Prescindir de alguna obligación que había incluida en el contrato.
- Que se haya una nueva obligación que no aparecía en el contrato original.
- Que la obligación nueva sea diferente de la anterior.

Ambas partes deben estar de acuerdo con la novación del contrato, y ambas partes deben estar en la capacidad de poder novar el contrato.

2.3. Subrogaciones

La subrogación es el cambio del empleador del trabajador, es decir, el cambio de empresario o empresa que tiene contratado al trabajador. Esta situación puede ser debida a la compra o absorción de una empresa por otra, o simplemente porque la empresa decide cambiar de denominación. Existe **obligación de subrogar a un trabajador cuando existe sucesión empresarial o lo establece el convenio**.

En cualquier caso, el cambio de denominación de la empresa **no permite que un trabajador pierda derechos como explicamos en esta entrada**. Así que, en ese

aspecto, no hay que preocuparse ya que no se pierde la antigüedad ni puede verse disminuido el salario.

El trabajador no se tiene que ver afectado y lo único que le tienen que comunicar es el cambio del empleador, pero no se tiene derecho a indemnización, pues no se extingue la relación laboral, y tampoco hay que finiquitarlo. Solamente se tendrá derecho a finiquito o a indemnización, si se produce un despido.

La subrogación puede derivarse de estas **tres causas**:

- **En virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores**, es decir sucesión empresarial, cuando hay una compra, absorción o simplemente un cambio de denominación de la mercantil.
- pero también puede venir obligada por la **negociación colectiva cuando así lo indique el convenio colectivo**.
- por un **pliego de condiciones administrativa**.

No obstante, si la empresa que se va, es decir la empresa saliente tuviese **deudas con el trabajador serán asumidas por la nueva empresa** en función de la causa que motivo la subrogación.

El artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores establece el convenio colectivo de aplicación tras una sucesión empresarial o subrogación.

La nueva empresa, o empresario, debe comunicar por escrito la subrogación a cada uno de los trabajadores afectados y enviar una copia de dicho escrito al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

La última jurisprudencia no obstante señala a la empresa entrante es responsable de las deudas de la empresa saliente.

No existe duda de esta obligación cuando la subrogación se produce como consecuencia de una sucesión de empresa o de plantilla en virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa entrante siempre debe asumir las deudas salariales de la empresa saliente, aunque sí que existían dichas deudas cuando la subrogación era por convenio.

La jornada de trabajo, los turnos, el salario o incluso las funciones pueden ser modificados por la empresa saliente siempre que exista una causa objetiva que lo justifique, causa económica, organizativa, técnica o de producción. La empresa entrante podría realizar algunas modificaciones en el contrato, pero como lo podría hacer la empresa sin que hubiese existido la subrogación. Esta modificación deberá de seguir el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. **En cualquier caso, siempre se deberán respetar los derechos mínimos recogidos en el convenio colectivo.**

Por lo tanto, si un trabajador cobra lo indicado en el convenio colectivo de aplicación, **no se le podrá disminuir el salario**, y no existe la posibilidad de perder la antigüedad tras una subrogación. En otras palabras, a través de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, **no se puede vulnerar los derechos mínimos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo de aplicación.**

En cualquier caso, el trabajador tendrá un plazo de 20 días hábiles para impugnar la medida decidida por la empresa o incluso solicitar la extinción con derecho a indemnización y prestación por desempleo.

La movilidad geográfica viene establecida en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores en el que se diferencia entre; traslado o desplazamiento.

En primer lugar, es conveniente aclarar que para considerar una movilidad geográfica el cambio en la localidad tiene que implicar el cambio de residencia del trabajador.

Una vez determinado que el cambio del centro de trabajo implica un cambio de residencia del trabajador, las opciones dependen de si la medida decidida unilateralmente por la empresa es temporal, denominado desplazamiento desde un punto de vista jurídico, o si es permanente, denominado traslado.

El traslado concede el derecho al trabajador a solicitar la extinción de la relación laboral con derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado y a la prestación por desempleo.

El trabajador no se tiene que ver afectado y lo único que le tienen que comunicar es el cambio del empleador, pero no se tiene derecho a indemnización, pues no se extingue la relación laboral, y tampoco hay que finiquitarlo. Solamente se tendrá derecho a finiquito o a indemnización, si se produce un despido.

2.4. El salario y la nómina: Confección de nóminas.

La nómina es un justificante del pago de nuestro salario, para decirlo claramente, se puede entregar en papel o en formato digital para imprimirla, y su contenido de la nómina debe ser claro, con fácil comprobación de los conceptos pagados, que deben ir desglosados y permitir el cálculo del importe de cada uno. Aunque el trabajador firme la nómina, o la reciba por medios electrónicos y se le ingrese la cantidad mediante una transferencia bancaria, esto no supone su aceptación y si el trabajador no está conforme con la cantidad recibida, podrá reclamarla

Las nóminas son un documento fundamental a la hora de posteriores reclamaciones a la empresa, ya que como se ha dicho anteriormente, indican muchos datos que pueden influir a la hora de solicitar cantidades que no han sido pagadas o indemnizaciones en caso de despido. Al ser un documento de la empresa, es la mejor prueba del salario que se tenía.

Partes de una nómina:

a) Encabezado:

Incluirá obligatoriamente datos fundamentales para identificar a la empresa (nombre, el CIF y el código de cuenta de cotización de la Seguridad Social) y al trabajador (nombre y apellidos, el DNI, el número de la Seguridad Social, la categoría de su puesto de trabajo, el grupo de cotización y la antigüedad)

Estos datos que aparecen del trabajador son muy importantes. Muchas En algunos modelos de nóminas se distingue entre la antigüedad y la fecha de ingreso en la empresa, que puede ser posterior a la antigüedad en caso de subrogaciones o de que se reconozca la antigüedad que se tenía en otra empresa. **A efectos salariales, lo importante es la antigüedad.**

b) El periodo de liquidación

Debajo del encabezado suele venir indicado el periodo al que se refiere esa nómina. Debe de indicar a qué mes se corresponde esa nómina y a qué días dentro de ese mes, la nómina puede indicarlo de 3 formas distintas, dependiendo de e cómo contabilice la empresa y de lo que establezca el Convenio Colectivo:

- **todos los meses de 30 días**, independientemente de si tienen 31 o 28. Este es el caso de la nómina que se puede consultar como ejemplo.
- el número de días naturales de ese mes que se han trabajado (28, 30, 31, dependiendo del mes)
- El número de días laborales que efectivamente se ha trabajado ese mes (normalmente 22).

c) Percepciones salariales y percepciones no salariales

Las percepciones salariales son las retribuciones que recibe el trabajador por sus servicios y los complementos, los pluses, la antigüedad, etc. Además el empresario puede incluir también premios o mejoras.

En el Convenio Colectivo y ver se incluyen todos los conceptos y además las tablas salariales que suelen aparecer al final de Convenio.

En el caso de que se reciban las pagas extra prorrateadas, deberán venir indicadas como concepto también. Hay que tener en cuenta que hay Convenios que prohíben que estén prorrateadas.

Las percepciones no salariales, que están compuestas por las dietas, el plus transporte, los suplidos, etc. En general son las compensaciones de los gastos que se han tenido por trabajar, y suelen estar establecida en el Convenio Colectivo de aplicación.

d) **Deducciones y retenciones**

Debajo de los conceptos de los que se compone la nómina están las cotizaciones y las retenciones que la empresa tiene que realizar sobre la nómina, porque la empresa actúa como colaborador tanto de la Seguridad Social como de Hacienda.

- **La cotización a la Seguridad Social está compuesta tanto por la cuota obrera como por la cuota patronal.** La primera aparece en la nómina, y es la que corre a cargo del trabajador, y por ese motivo el empresario realiza esta deducción del salario. La cuota empresarial también debe aparecer desglosada en la nómina.
- Hay distintos tipos de cotización, y vienen desglosados en la nómina:
 - **por contingencias comunes, por desempleo, por formación, por horas extra** en el caso que se hayan hecho. El porcentaje de esta deducción suele ir indicado en la propia nómina, y depende de la legislación de cada momento.

En 2020, en el régimen general se cotiza:

- **28,30 por ciento** por **contingencias comunes**, que se distribuye así: el 23,60 por

ciento será a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.

- **En FOGASA:** el 0,20 por ciento, a cargo de la empresa.
- **Formación Profesional:** el 0,70 por ciento, del que el 0,60 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,10 por ciento a cargo del trabajador.
- **Desempleo, en contratos indefinidos,** el 5,50 por ciento será a cargo de la empresa y el 1,55 por ciento a cargo del trabajador.

En la parte inferior de la nómina, “**determinación de las bases de cotización a la seguridad social y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención del IRPF y aportación de la empresa**”, aparecen desglosados los datos de la cotización a cargo de la empresa.

- La retención que se hace del **IRPF**, (pago a cuenta que se adelanta respecto de la declaración de la renta del año siguiente que la empresa adelanta el pago de ese porcentaje en nombre del trabajador, reteniéndolo de la nómina y lo ingresa en Hacienda. El porcentaje de retención dependerá del tipo de contrato y de las circunstancias personales del trabajador.

¿Qué cobramos finalmente?

El salario bruto es la suma de todas las percepciones salariales y no salariales, y aparece en la nómina como el total de los devengos. A este salario bruto hay que descontar el total de las deducciones, que están compuestas por la cotización y la retención anteriormente mencionadas. El salario neto, que es el resultado de restar al salario bruto las deducciones

El salario real es el bruto, porque las deducciones son parte del salario. Gracias a esas cotizaciones, por ejemplo, el trabajador tiene derecho a recibir las prestaciones de la Seguridad Social o por desempleo y con las retenciones de IRPF se ajustará su declaración anual de la Renta.

En la parte inferior de la nómina vienen indicadas las bases de cotización (se tienen en cuenta todos los conceptos de las percepciones que se reciben, incluyendo todos los conceptos de la nómina, más la parte proporcional de las pagas extraordinarias) que sirven para calcular sobre todo las futuras prestaciones a las que se puede tener derecho.

2.5. Supuestos de IT, accidente de trabajo, etc.

La Incapacidad Temporal es la situación en la que debido a unas lesiones o enfermedades, no puedes realizar tu actividad laboral, de manera temporal y a corto plazo; después del tratamiento médico, nos reincorporamos al trabajo con normalidad. Sus causas pueden ser la enfermedad común, el accidente de trabajo o no laboral y la enfermedad profesional.

Depende de cuál sea la causa hay unos requisitos distintos para poder acceder a la baja médica y también cantidades diferentes a percibir.

a) Beneficiarios y requisitos de la Incapacidad Temporal

Puede solicitar la Incapacidad Temporal cualquier trabajador, incluso los autónomos, que estén de alta o asimilada al alta (en el paro, paternidad, maternidad...).

En el caso de que la causa sea por **enfermedad común**, se exige haber cotizado **180 días dentro de los 5 años anteriores**. Si es por **accidente y enfermedad profesional no se requiere un período previo de cotización**.

Para calcular qué se cobra se utilizan dos variables importantes: la base reguladora y el porcentaje de aplicación.

Si la baja médica es por enfermedad común o accidente NO laboral, para determinar la base reguladora se utilizará la cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja.

El porcentaje que se será del 60% de la base reguladora desde el día 4 hasta el 20 ambos incluidos. Desde el día 21 de baja en adelante, cobrarías el 75% de la base reguladora.

Aunque hay empresas y también algunos Convenios Colectivos que complementan hasta el 100%.

b) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional

Base reguladora = base de contingencias profesionales del mes anterior a la baja sin horas extraordinarias + cotización de las horas extraordinarias del año natural anterior.

El trabajador tiene derecho al 75% de la base reguladora desde el primer día.

Existen algunos Convenios Colectivos y Acuerdos de empresa que complementan la pensión por Incapacidad Temporal hasta el 100%.

El tiempo máximo de Incapacidad Temporal ordinaria es de un año. Sin embargo y como vamos a ver a continuación, esta duración se puede prorrogar.

Al transcurrir un año de baja (normalmente antes) el INSS te citará a través del del EVI (Equipo de Valoración de Incapacidades) para valorar tu estado de salud. Tras realizar esta valoración se presentan 3 escenarios posibles:

- Que recibas el alta médica por curación.
- Que seas propuesto para una incapacidad permanente.
- Que recibas una prórroga de tu Incapacidad Temporal hasta un máximo de 180 días.

Si llegases al día 545 en situación de baja médica (18 meses), que supone el máximo de prórroga, el INSS deberá proceder a valorar de nuevo tu estado de salud. Una vez valorado, podrán darse, de nuevo, tres escenarios posibles:

- Que te sea reconocida una incapacidad permanente.
- Que no se te reconozca incapacidad permanente y se te dé de alta.
- Que el INSS entienda que aún debes estar en tratamiento y de forma extraordinaria prorrogue hasta un máximo de 6 meses más tu baja médica, para llegar a los 2 años. **Carácter Extraordinario**

Cuando hablamos de recaída de una Incapacidad Temporal, entendemos aquella situación en la que vuelves a coger la baja médica por el mismo motivo (misma enfermedad) que provocó la primera baja, sin que hayan transcurrido 6 meses desde el alta anterior. En caso de baja médica por recaída, has de saber que tendrás los mismos derechos que en el proceso anterior de baja.

La Incapacidad Temporal se puede extinguir por varios motivos vamos a explicar los más comunes:

- El que generalmente ocasiona más problemas: el alta médica. Una vez tu médico de cabecera o el tribunal médico o el INSS te da el alta, automáticamente se entiende extinguida la situación de baja médica y debes reincorporarte a tu puesto de trabajo.
- Por haber transcurrido el plazo máximo de 545 días. A partir de ese momento deberás estar pendiente de si el INSS te reconoce una incapacidad permanente o no.
- Por inicio de un procedimiento de incapacidad permanente a instancias del INSS o EVI. Nunca a instancias del trabajador.
- Por jubilación.
- Por incomparecencia a una citación de control de baja médica.
- Por fallecimiento.

El control de la baja médica lo llevarán el médico de cabecera y EVI (Equipo de Valoración de Incapacidades) si la baja es por enfermedad común. Además, se puede dar el caso en que la empresa tenga cubierta las contingencias comunes con una Mutua de Accidentes de Trabajo. En este caso puede ser también que la Mutua nos haga el control y seguimiento de la Incapacidad Temporal o baja médica.

Si la baja médica la tenemos por accidente de trabajo o enfermedad profesional quien nos controlará la baja médica será siempre la Mutua de Accidentes de Trabajo y también el EVI.

Cuando reclamamos contra el alta médica esta no se suspende, lo que quiere decir que, si te dan el alta, debes solicitar la reincorporación al puesto de trabajo y entonces, una vez te hayas reincorporado, reclamar en contra de la misma. El hecho de presentar la reclamación contra el alta médica, no te permite no reincorporarte al trabajo. Los plazos para reclamar son muy breves. Según el caso pueden ser 11 días o 20 días por lo que debes valorar rápidamente si impugnar el alta médica. Es importante saber quién te ha dado el alta médica porque de ello dependerá dónde presentar reclamación.

4. La negociación colectiva: Los Convenios colectivos y sus tipos

¿Qué es un convenio?

Acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, sujeto a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

Están legitimados para negociar

A. En representación de los trabajadores:

- **En los Convenios de empresa o ámbito inferior**, el Comité de empresa o delegados de personal, en su caso, o el Comité intercentros, siempre y cuando este exista y el convenio le atribuya tal función negociadora.
- **En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores** con perfil profesional específico estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.
- **En los convenios para un grupo de empresas**, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.
- **Convenios Colectivos sectoriales**, los negociarán los sindicatos más representativos de nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- **En Convenios de ámbito autonómico**, serán los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma, con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico y funcional del Convenio.

- **Convenios de ámbito estatal**, también los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

B. En representación de los empresarios:

- **En los convenios de empresa** o ámbito inferior, el empresario.
- **En los convenios de grupo de empresas** y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.
- **En los convenios colectivos sectoriales**, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios incluidos en el ámbito del Convenio y que además ocupen, al menos, al 10 por 100 de los trabajadores de dicho ámbito. así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.
- En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.
- **En los convenios de ámbito estatal**, también las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que tengan la condición de más representativas según lo previsto en la Disposición Adicional 6ª del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

Inicio de la negociación del Convenio

La representación de los trabajadores, o 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, los

ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. Si se ha producido la denuncia del Convenio colectivo vigente, la comunicación es simultánea con la denuncia.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito territorial del Convenio.

La parte receptora de la comunicación podrá negarse por escrito y de modo razonado a la iniciación de las negociaciones por causa legal o cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido.

Constitución y composición de la comisión negociadora

En un mes, a partir de la recepción de la comunicación escrita que debe dirigir la parte que promueva la negociación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Las partes establecerán un calendario o plan de negociación.

La comisión negociadora quedará válidamente constituida por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónomas y las asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad.

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. En los Convenios de ámbito sectorial, el número de miembros en representación de cada parte no excederá de 15; en el resto de convenios, no excederá de 13.

En el supuesto de que la comisión negociadora optara por la no elección de 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.

El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará en proporción a su representatividad.

Desarrollo de la negociación y adopción de acuerdos

Se presupone el principio de la buena fe. En los casos de violencia, tanto sobre las personas o bienes, y quedará suspendida de inmediato la negociación hasta la solución del problema.

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

Las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

Validez del Convenio

Los Convenios Colectivos han de formalizarse por escrito, so pena de ser declarados presentándose ante la autoridad laboral competente, a efectos de registro, en el plazo máximo de quince días desde su firma, la cual ordenará su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o, en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma o de la provincia a que corresponda el Convenio, en un plazo máximo de veinte días.

Si la autoridad laboral estima que un Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promover de oficio ante el Juzgado de lo Social o Sala competente (Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia o Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, según el ámbito territorial del Convenio Colectivo sea igual o superior a una Comunidad Autónoma) la impugnación de dicho Convenio.

La autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los Convenios Colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. Puede dirigirse a la jurisdicción competente por entender que el Convenio Colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, poniéndolo 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.

El Convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

Contenido del Convenio

Dentro del respeto a las normas establecidas y teniendo en cuenta que determinadas materias tienen que incluirse obligatoriamente, los Convenios Colectivos pueden regular materias de índole:

- Económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc.).
- Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; clasificación profesional; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.).
- Sindical (comités de empresa, delegados de personal, canon de negociación, etc.).
- Condiciones de empleo.
- La constitución de servicios de prevención mancomunados.
- El establecimiento de criterios para la determinación de los medios, personales y materiales de los servicios de prevención propios, planificación

de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención

Eficacia del Convenio y cláusula de descuelgue

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se 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.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, se acudirá a la Comisión paritaria del convenio, en un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o ésta no alcanzara un acuerdo, se someterán las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento (artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores).

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos o no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada por la misma o por un árbitro designado al efecto por ella con garantías de su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto.

Vigencia del Convenio

La aprobada por las partes negociadoras. Pueden eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo Convenio.

Durante la vigencia se podrá negociar su revisión. Los Convenios se prorrogarán de año en año, si no media denuncia expresa de las partes, salvo pacto en contrario.

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio Convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia,

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá salvo pacto

en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Adhesión y extensión

Las partes legitimadas para negociar un convenio (ver apartado 24.3) podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un Convenio Colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral a efectos de registro.

Se podrán extender las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad perteneciente al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por Convenio Colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquellos de la imposibilidad de suscribir en su ámbito un Convenio Colectivo debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

En el caso de inexistencia de Convenio Colectivo que se pueda extender con ámbito de aplicación superior al de empresa, se podrá extender subsidiariamente con carácter excepcional un Convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad de análogas condiciones económicas y sociales.

La solicitud de extensión se formulará por escrito ante la Autoridad Laboral competente, la cual solicitará, con carácter preceptivo, informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, remitiéndolo después con carácter preceptivo para su informe a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o al órgano consultivo similar de las Comunidades Autónomas cuando el procedimiento sea de su competencia, y que tendrá la consideración de determinante.

Recibido dicho informe del órgano consultivo correspondiente, la autoridad laboral dictará la resolución y la notificará en el plazo de tres meses, computados desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro, entendiéndose como denegada la solicitud si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído resolución expresa, que pondrá fin a la vía administrativa.

Serán competentes para resolver los procedimientos de extensión de Convenios Colectivos:

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una Comunidad Autónoma. Los órganos de la Comunidad Autónoma cuando el ámbito se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores a éste.

Concurrencia de Convenios

La concurrencia de convenios existe cuando a un mismo trabajador se le aplican varios convenios colectivos, del mismo o diferente tipo, en virtud del ámbito de aplicación de los mismos. El ámbito de aplicación viene indicado normalmente en los primeros artículos del convenio y es lo relevante para poder hablar de concurrencia o no, más allá de la denominación que las partes le hayan dado al convenio colectivo.

Clases de convenios

- **Convenios colectivos estatutarios:** Aquellos convenios realizados de acuerdo al Estatuto de los trabajadores son denominados convenios estatutarios y tienen la condición de norma jurídica reconocida en el artículo 3.1 b del Estatuto de los Trabajadores. Afecta a todos los trabajadores que se encuentren bajo su ámbito de aplicación.
- **Convenios colectivos extraestatutarios:** Aquellos convenios que no se han formalizado según lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores. Afectada de manera limitada a los trabajadores que se encuentre representados por las partes que negociaron el Convenio, es decir, que no tiene aplicación universal sobre los trabajadores de su ámbito de aplicación si no se encuentran debidamente representados en la negociación.

Conflicto entre convenios colectivos

No toda concurrencia de convenios es conflictiva para el trabajador, en el sentido de que, los diferentes convenios pueden ser complementarios y no contradictorios, permitiendo su aplicación simultánea sin generar ningún tipo de problema, así sólo podemos hablar de concurrencia de convenios cuando ambos son estatutarios y cuando existe conflicto entre ellas, aplicando las reglas que más adelante se detallan.

En caso de conflicto de un convenio estatutario y otro extraestatutario rige la aplicación del principio de norma más favorable

Por regla general vemos que un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

Asimismo, esa regla general determina la preferencia de un convenio colectivo que ya está vigente sobre otro convenio de distinto ámbito posterior en el tiempo.

El convenio posterior no se considera nulo por no ser aplicable, sino que se mantiene en suspenso de forma total o parcial.

Si fuesen dos convenios con el mismo ámbito, siendo los dos estatutarios no hablamos de concurrencia sino sucesión de convenios aplicando el más nuevo.

Si son del mismo ámbito, pero uno estatutario y otro extraestatutario, se aplicará la norma más favorable para los trabajadores.

Primera excepción: acuerdo interprofesional o de convenio

Reglas para la solución de los posibles conflictos en caso de concurrencia de convenios:

Estos son los principios más frecuentes que se suelen establecer en dichos acuerdos:

- Principio de norma más favorable.
- Principio de especialidad, preferencia del ámbito más específico, normalmente el de empresa.
 - Principio de modernidad, preferencia del convenio posterior en el tiempo respecto del anterior.

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tiene prioridad aplicativa respecto del convenio estatutario en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Esta excepción, introducida en el año 2012, tiene como objetivo descentralizar la negociación colectiva, dotando de mayor poder a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales que se encuentren más cerca del trabajador.

Así mismo, esta excepción solo se puede aplicar a convenios colectivos de empresa, y no de ámbito inferior.

Por lo tanto, para el caso de que se negocie un convenio para determinados centros de trabajo de una mercantil, si ésta no es de aplicación a todos, no tendrá el carácter de convenio de empresa, sino que será de ámbito inferior y, en consecuencia, no tendrá preferencia alguna en caso de concurrencia.

Aplicación e interpretación

El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la **comisión paritaria** con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales citados a continuación o ante el órgano judicial competente.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos.

No obstante, lo anterior, en los Convenios Colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores 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, no resueltas en la paritaria.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios Colectivos, aunque serán 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.

Estos mismos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual cuando las partes expresamente se sometan a ellos.



5. La modificación substancial de las condiciones de trabajo

El Estatuto de los Trabajadores (dedica el artículo 41, a regular la modificación substancial de las condiciones de trabajo en 7 puntos donde se recogen las condiciones que pueden ser afectadas o cuándo se considera modificación colectiva y no individual.

Por modificación substancial de las condiciones de trabajo entendemos las que expresamente están recogidas en el Estatuto de los Trabajadores (en el artículo 41.1), que además deben de estar justificadas en algunos de los motivos que se recogen también en el mismo artículo.

Las condiciones que pueden verse afectadas son:

Las materias que son susceptibles de ser consideradas como modificación substancial de las condiciones de trabajo son las siguientes:

- a) Jornada Laboral.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Sistema de retribución y cantidad salarial.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Régimen de trabajo a turnos.
- f) Funciones asignadas al trabajador.
- g) Funciones, si exceden de los límites para la movilidad funcional previstas en el artículo 29 ET.

También se considerará una modificación substancial cuando se realice **un cambio de las condiciones del contrato, así como de aquellas que estén reconocidas unilateralmente o mediante pacto colectivo.**

La empresa puede modificar substancialmente las condiciones de sus trabajadores por una de estas causas justificadas: económicas técnicas, organizativas, de producción.

Las modificaciones pueden tener carácter individual o colectivo, si tiene **carácter individual** podemos seguir tres caminos, si la empresa actuara de forma unilateral:

- a) **Aceptar la decisión.**
- b) **Solicitar la rescisión de la relación laboral** con derecho a indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un

máximo de 9 mensualidades. La petición de rescisión debes realizarla en el plazo de 20 días.

- c) **Impugnar la modificación en el plazo de 20 días hábiles** para que te mantengan las condiciones que tenías.

Si tiene carácter colectivo (diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores, el **10 por 100 del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen a entre cien y trescientos trabajadores**, treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores), se deberá abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

Se creará a tal efecto, una comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes, en un plazo máximo de siete días.

Tras la finalización del periodo de consultas (con una duración mínima de quince días), el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación que surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación

La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo (La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse conforme a lo establecido en el art .82.3. del Estatuto de los Trabajadores), será notificada por el empresario, a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. Contra dicha decisión, se podrá reclamar en conflicto colectivo, que paralizará la tramitación de las acciones individuales, hasta su resolución.

5. Despidos

5.1 Tipos de despidos

El despido es la decisión del empresario de poner fin a la relación laboral que mantiene con el trabajador. Hay tres tipos de despido:

- a) **El despido disciplinario:** Es aquel en el que el empresario decide poner fin al contrato debido a un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Está regulado en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Puede ser considerado procedente cuando las causas del despido queden demostradas y en caso contrario (no hay indemnización), o en el caso de que no se hayan seguido los requisitos formales exigidos por la ley, será improcedente (el empresario podrá optar entre la readmisión del trabajador o la indemnización). Será considerado un despido nulo (se readmitirá al trabajador en el mismo puesto de trabajo pagándole los salarios dejados de percibir desde la fecha en la que fue despedido).
- b) **El despido objetivo:** El despido objetivo es aquel por el que se extingue el contrato de trabajo debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Estas causas están reguladas en el artículo 52 del Estatuto de los trabajadores

- c) **El despido colectivo (ERE de extinción)**

Si el trabajador no está conforme con el despido (debe impugnarlo judicialmente y hacerlo antes de que se le pase el plazo, que es de 20 días hábiles. La impugnación se hace a través de la papeleta de conciliación. Tras la impugnación, será el juez el que declare el despido como: procedente, improcedente o nulo

- a) **Despido procedente:** La indemnización es de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. Se entiende que la decisión del empresario de poner fin al contrato del trabajador está justificada por una serie de razones objetivas.
- b) **Despido improcedente:** indemnización, al trabajador le corresponderá una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con el tope de 24 mensualidades (si el contrato fuera anterior al 12 de febrero de 2012, lo trabajado hasta esa fecha se indemnizará con 45 días de salario).
- c) **Despido nulo:** Se readmite al trabajador en el mismo puesto de trabajo pagándole los salarios dejados de percibir desde la fecha en la que fue despedido.

El trabajador se encuentra en situación legal de desempleo y por lo tanto puede solicitar las prestaciones por desempleo, que se acredita a través del certificado de empresa.

5.2 ¿Qué hacer en caso de despido?

- a) Recoger notificación del despido por parte de la empresa. En ella se debe indicar a partir de qué día se hace efectivo y especificado el tipo de despido. Si por parte de la empresa se requiere al trabajador la firma de la carta despido, junto a la firma añadir “no conforme” y la fecha en que se firma.
- b) Si el despido es verbal y se impide al trabajador el acceso al puesto de trabajo, en el mismo día del despido presentar una denuncia ante la inspección de trabajo. Además, en este supuesto, volver ese mismo día o al día siguiente con dos testigos (no familiares) para que vean como se impide al trabajador incorporarse a su puesto de trabajo.
- c) Nunca firmar el finiquito antes de comprobar que el despido y la liquidación son legales (días del mes trabajado, parte proporcional paga extra y vacaciones). Firmar el finiquito con la fórmula (Recibí, no conforme) faculta al trabajador a poder ejercer posteriores reclamaciones. A pesar de que no se firme el finiquito se tiene derecho a una copia del mismo.

- d) Si cuando se firmó el contrato no se entregó copia del mismo, reclamar a la empresa la entrega de una copia. Si la empresa no la entrega, solicitar de forma urgente copia del mismo ante el paro.
- e) Actuaciones de conciliación. Los plazos para impugnar un despido son de veinte días hábiles (no se cuentan ni festivos, ni sábados, ni domingos) desde que tiene efectos el despido, para presentar una demanda de conciliación o mediación ante unidad de mediación que dependa de la autoridad laboral competente en cada Comunidad Autónoma, por lo que es muy importante que el trabajador busque rápidamente asesoramiento jurídico sobre la legalidad o no del mismo y de la liquidación económica que pueda corresponder. Al presentar la solicitud de conciliación se suspenden los plazos de caducidad.

Por otro lado, el cómputo de la misma se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación, o bien transcurridos 15 días desde su presentación sin que se haya celebrado. De cualquier modo, transcurridos 30 días sin que se haya celebrado el acto de conciliación, se considerará terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

Si tras el acto de conciliación no hay acuerdo entre las partes, el trabajador puede llevar su demanda a través de los Juzgados de lo Social, en los días que falten hasta cumplir el plazo de 20, que se reanuda tras la resolución de la autoridad laboral en este acto.

- f) Si la empresa pide la devolución de herramientas de trabajo de uso del trabajador, exigir que se firme un escrito donde se reconozca la entrega.
- g) La prestación de desempleo hay que pedirla dentro de los quince días siguientes a la fecha de efectos del despido teniendo en cuenta las vacaciones no disfrutadas. Si se supera este plazo se pierden días de paro.
- h) Si por la empresa no se entrega en el momento del despido toda la documentación necesaria para solicitar la prestación de desempleo, presentar denuncia ante la inspección de trabajo. Copia de esta denuncia servirá para

acreditar ante el paro, que la falta de documentación es responsabilidad de la empresa.

- i) Si el despido se produce estando en situación de incapacidad temporal “baja”, pedir el pago directo de la baja a la seguridad social o a la mutua de la empresa. Al obtener el alta se puede pedir el paro, pero el tiempo que se haya estado de baja desde el despido se descontará del tiempo de paro al que se tenga derecho.



7. CONCILIACIÓN FAMILIAR: RESUMEN NUEVAS MEDIDAS CONCILIACIÓN FAMILIAR

<https://educacion.fespugtclm.es/artemisa-ugt-guia-de-preguntas-frecuentes-sobre-derechos-laborales-maternidad-paternidad-y-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-laboral/>

<http://portal.ugt.org/mujer/proyectoartemisa.html>

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores con el fin principal de mejorar los derechos de los trabajadores en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, sobre todo en relación con el nacimiento de un hijo.

Principales cambios que afectan a los trabajadores:

a) Embarazo durante el periodo de prueba

A la vista de la nueva redacción, parece que se quiere ampliar la protección desde el momento del embarazo, lo sepa o no la empresa, hasta el nacimiento del menor.

Sin embargo, la última frase de que salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad, deja un hueco abierto para que el empresario pueda indicar un periodo de prueba no superado incluso durante el embarazo si puede acreditar alguna causa que lo justifique.

b) Registro de salario

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establece la obligación de que el empresario lleve un registro de los salarios de todos los trabajadores de la empresa con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y

distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Además, todos los trabajadores tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Por último, el citado artículo obliga a que cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

c) Posibilidad de adaptar la jornada (sin reducirla) para conciliar la vida laboral y familiar

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Es decir, que, si el convenio no indica nada, la trabajadora podrá solicitar a la empresa una adaptación de su jornada de trabajo, incluyendo la posibilidad de trabajo a distancia, siempre y cuando tenga un hijo menor de doce años.

Ante esta solicitud, la empresa tendrá un plazo de 30 días para negociar con el trabajador, tras el cual deberá mostrar por escrito la conformidad o no de lo solicitado por el trabajador, o una propuesta alternativa.

Ante esta respuesta, el trabajador podrá impugnar la decisión en un plazo de 20 días hábiles por el procedimiento judicial de conciliación de la vida laboral y familiar, un procedimiento más rápido que no es necesario presentar papeleta de conciliación laboral.

Una vez disfrutado de la adaptación de la jornada, se podrá volver a la jornada ordinaria, cuando haya terminado el periodo acordado o cuando haya modificados por el cambio de circunstancias.

d) Permiso retribuido por nacimiento de un hijo

Se eliminan los dos días a los que se tenía derecho por nacimiento de un hijo (salvo que aparezcan recogidos por Convenio, a cambio, se aumentan los permisos por paternidad abonados por la Seguridad Social como se indica posteriormente:

- **Aumento del permiso de lactancia**

Todos los trabajadores tendrán derecho al permiso de lactancia - los dos progenitores, aunque trabajen-, aunque ya no es posible transferir este derecho de uno a otro progenitor.

Únicamente se podrá limitar cuando soliciten ambos trabajadores este derecho, y trabajen en la misma empresa.

El permiso de lactancia, regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, permite tener una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este derecho podrá ser disfrutado acumulado, siendo ésta la opción más frecuente entre los trabajadores.

La lactancia acumulada permite sumar todas las horas a las que tiene derecho el trabajador desde que se reincorpora hasta el bebé que cumple nueve meses según lo indicado en el convenio colectivo o el acuerdo que se alcance con el empresario.

Normalmente, esta acumulación de la lactancia es sobre 15 días naturales.

No obstante, también se puede reducir la jornada para salir media hora antes o entrar media hora después hasta que el menor cumpla nueve meses.

Además, se podrá disfrutar desde los nueve hasta los doce meses de este permiso, cuando el permiso lo disfruten los dos progenitores, pero durante dichos tres meses existirá una disminución proporcional del salario. Esta reducción no se tendrá en cuenta para calcular la indemnización en caso despido.

- **Aumento permiso de paternidad**

Se aumenta el permiso de paternidad hasta las 16 semanas para el progenitor distinto de la madre biológica, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto que habrán de disfrutarse a jornada completa.

Por lo tanto, ambos progenitores están obligados a disfrutar de manera ininterrumpida y a jornada completa, las seis semanas posteriores al parto.

Transcurridos esas seis semanas, el permiso de paternidad o de maternidad se puede disfrutar hasta que el bebe cumpla doce meses, distribuyéndose, a su voluntad, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida y en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Así mismo, ya no se permite que la madre ceda parte del permiso de 16 semanas que también tenía al padre, ya que ambos progenitores tienen el derecho a 16 semanas.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Sin embargo, este aumento hasta las 16 semanas será realizado en diferentes fases:

Desde el 1 de abril de 2019, se tendrá derecho a 8 semanas de paternidad, de las cuales las dos primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de 16 semanas de suspensión del contrato de trabajo, sin que sea posible ya la cesión de semanas de uno a otro progenitor.

- **Despido nulo para víctimas de violencia de género o progenitores**

Aumenta la protección en caso de despido nulo para aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral sean despedidas sin una causa procedente para ello.

Así mismo, aumenta el periodo de protección para todos aquellos trabajadores que hayan disfrutado de los permisos de maternidad y paternidad hasta que hayan pasado más de doce meses desde la fecha del nacimiento o la adopción.

Por último, se exige que en caso de despidos objetivos a embarazadas o a progenitores que hayan disfrutado de una excedencia o una reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar, se acredite además de las razones objetivas para el despido, porque ha sido ese trabajador y no otro de una manera objetiva.

Declarado el despido nulo por el juez, el trabajador tiene el derecho a ser reincorporado en su puesto de trabajo con el abono de los salarios de tramitación.

- **Derecho de información de los representantes legales de los trabajadores**

Para evitar la brecha salarial entre hombres y mujeres, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro de salarios anteriormente comentado y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

8. La Inspección de Trabajo es una herramienta de acción sindical

La Inspección de Trabajo tiene la facultad de proponer sanción económica a la empresa infractora, una vez constatado el incumplimiento de una ley o norma, siendo una herramienta en la acción sindical, efectiva cuando los hechos suponen incumplimiento que son constatables y están tipificados por ley.

http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_21_3.htm

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social está sujeta en su actuación interna al procedimiento administrativo.

En una reclamación a la administración debemos distinguir entre Inspección y la Magistratura.

En un proceso de denuncia ante la Inspección distinguimos varios pasos:

El primer paso es la denuncia, primer contacto del Inspector con el asunto que ha de resolver. La claridad y la brevedad son clave claro explicando e incumplimiento de la empresa aportando a la inspección documentación que avale nuestra posición

La visita para recabar información in situ. Es imprescindible en algunos temas: falta de alta, cesión ilegal de trabajadores, accidente, etc. Es importante que nos presentemos como representación de los trabajadores. El último paso sería la citación de las partes, en las dependencias de la Inspección. Depende de Inspección que también decide hacerlo separada o conjuntamente

La Inspección tiene capacidad para determinar si se ha producido incumplimiento de la Ley y proponer sanción, como se ha dicho, con capacidad para actuar en todos los aspectos que considere oportunos, más allá incluso de lo que diga la propia denuncia. Un informe de la Inspección tiene presunción de certeza, y corresponde a la empresa demostrar lo contrario. Es por esto que antes de acudir a la Magistratura nos interesa tener un informe de la Inspección para apoyar nuestra denuncia.

Si el asunto está en manos de un juez no puede actuar la inspección, pero el juez si pide información a la Inspección de trabajo y el informe de esta es concluyente

La restitución derechos vulnerados por un incumplimiento determinado sólo compete al juez, y es este el que puede pronunciarse sobre lo estipulado en la demanda.

9. PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (art. 85 ET y arts. 45-49 LOI).

Partiendo de la definición aportada por el artículo 46.1 de la LOI, los planes de igualdad pretenden establecer en las organizaciones la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexos pueda existir en una empresa, para lo que se hace necesario definir, englobar, especificar y analizar un conjunto de objetivos, medidas y acciones, planificadas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Tras las modificaciones normativas realizadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sobre el art. 45 de la LOI, se ha producido una ampliación generalizada en la obligación de implantación de un P.I a las empresas con más de 50 trabajadores -dentro de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019- frente a las de más de doscientos cincuenta fijada con anterioridad..

Esta novedad se irá integrando de forma progresiva:

- A partir del 7 de marzo de 2020, deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla.

El no cumplimiento de esta obligación supondrá una sanción grave para la empresa, según la nueva redacción del art.7.7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Además, se regula que las medidas, y no solo los objetivos del plan, deben ser “evaluables”, y que el diagnóstico debe ser “negociado”, en su caso, con la representación legal de los trabajadores. Se elaborará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, a la que la empresa facilitará todos los datos e informes necesarios para llevarlo a cabo. El diagnóstico deberá contener, al menos, las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración y posterior puesta en marcha de un Plan de Igualdad (al margen del cumplimiento por parte de la organización de la imposición legal que en caso **de no cumplirse acarreará una sanción grave para la empresa, según la nueva redacción del art.7.7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**), supone beneficios entre los que pueden destacarse:

- a) Mejora de la imagen de la empresa o Corporación, al proyectar una imagen más actual, comprometida con la igualdad.
- b) Mejora del ambiente laboral, mediante la promulgación de mensajes de no discriminación, implantación de medidas para la conciliación.

- c) Eliminación de costes generados por la discriminación de género ante eventuales demandas de los trabajadores.
- d) Mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento.
- e) Aprovechamiento de la formación aportada a los trabajadores/as dentro de una política de no discriminación en esta materia, etc.

Además de esto, se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. Por tanto, las empresas estarán obligadas a inscribir sus planes de igualdad en dicho registro, que deberá desarrollarse reglamentariamente.