

Intersindical

QUADERNS DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES DE LA INDÚSTRIA I ELS SERVEIS • GENER 2020

CONDICIONS LABORALS: PREGUNTES FREQUENTS 2020



INTERSINDICAL
VALENCIANA  **STICS**



INTERSINDICAL
VALENCIANA  **STICS**

GENER 2020

**SINDICAT DE TREBALLADORS I
TREBALLADORS DE LA INDÚSTRIA, COMERÇ
I SERVEIS (STICS) · INTERSINDICAL
VALENCIANA**

DIRECTOR: Manel Àlamo • **REDACCIÓ:** Juan Miguel Muñoz, Manuel García Algarra •
ÀREA DE PUBLICACIONS I COMUNICACIÓ: Rafael Miralles, Amadeu Sanz, JuanRa Ortiz •
AUDIOVISUALS: Manel Àlamo, Clara Esteve •
WEB: Merche Arráez

ADMINISTRACIÓ, REDACCIÓ I PUBLICITAT:

Juan de Mena, 18, baixos. 46008 València.
Telèfon 963 919 147 · Fax 963 924 334 ·
alliolli.stepv@intersindical.org · www.stics.
intersindical.org

SEUS STICS

INTERSINDICAL VALENCIANA

ALACANT Álvarez Sereix, 12, entl. 03001
Tel. 965 217 839 - Fax 965 206 797

CASTELLÓ Marqués de Valverde, 8. 12003.
Tel. 964 261 264 - Fax 964 232 952

VALÈNCIA Juan de Mena, 22, b aixos. 46008.
Tel. 963 942 703 - Fax 963 943 725

GANDIA Av. d'Alacant, 18, 1r. 46701.
Tel. 962 950 754

XÀTIVA Portal del Lleó, 8, 2a. 46800
Tel. 962 283 067

Escola Sindical Melchor Botella

Juan de Mena, 18 baixos. 46008. València
Tel. 963 919 147 - Fax 963 924 334

CONTACTA'NS

Manel García Tel. 667 76 82 00

Mariano Aguilar Tel. 662 64 35 15

Elisa Alemany Tel. 654 23 08 36

Marco Llerena Tel. 608 87 14 42

Clemente Arnal Tel. 622 94 75 71

ÍNDEX

- 3 **ACCIÓ SINDICAL. LÍNIES PER A 2020**
- 4 **REGISTRO DE JORNADA. ¿QUÉ ES Y PARA QUE SIRVE?**
- 4 **CONCILIACIÓN FAMILIAR. CLAVES DE LAS NUEVAS MEDIDAS**
- 7 **EL RECONOCIMIENTO MÉDICO LABORAL. DUDAS FRECUENTES**
- 9 **LA JUBILACIÓN ANTICIPADA Y SUS CONSECUENCIAS**
- 9 **LAS INFRACCIONES LABORALES Y CÓMO DENUNCIARLAS**
- 10 **TRABAJAR EN NEGRO. COBRAR EN NEGRO**
- 11 **REQUISITOS PARA COBRAR LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO**
- 12 **SOBRE EL PARO: CUÁNTO SE COBRA**
- 13 **LOS COMEDORES EN LAS EMPRESAS**
- 14 **SOBRE LA INCAPACIDAD TEMPORAL**
- 14 **EL DESCANSO PARA EL 'BOCADILLO'**

2020

GENER

1 2 3 4 5
6 7 8 9 10 11 12
13 14 15 16 17 18 19
20 21 22 23 24 25 26
27 28 29 30 31

FEBRER

1 2
3 4 5 6 7 8 9
10 11 12 13 14 15 16
17 18 19 20 21 22 23
24 25 26 27 28 29

MARÇ

1
2 3 4 5 6 7 8
9 10 11 12 13 14 15
16 17 18 19 20 21 22
23 24 25 26 27 28 29
30 31

ABRIL

1 2 3 4 5
6 7 8 9 10 11 12
13 14 15 16 17 18 19
20 21 22 23 24 25 26
27 28 29 30

MAIG

1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
11 12 13 14 15 16 17
18 19 20 21 22 23 24
25 26 27 28 29 30 31

JUNY

1 2 3 4 5 6 7
8 9 10 11 12 13 14
15 16 17 18 19 20 21
22 23 24 25 26 27 28
29 30

JULIOL

1 2 3 4 5
6 7 8 9 10 11 12
13 14 15 16 17 18 19
20 21 22 23 24 25 26
27 28 29 30 31

AGOST

1 2
3 4 5 6 7 8 9
10 11 12 13 14 15 16
17 18 19 20 21 22 23
24 25 26 27 28 29 30
31

SETEMBRE

1 2 3 4 5 6
7 8 9 10 11 12 13
14 15 16 17 18 19 20
21 22 23 24 25 26 27
28 29 30

OCTUBRE

1 2 3 4
5 6 7 8 9 10 11
12 13 14 15 16 17 18
19 20 21 22 23 24 25
26 27 28 29 30 31

NOVEMBRE

1
2 3 4 5 6 7 8
9 10 11 12 13 14 15
16 17 18 19 20 21 22
23 24 25 26 27 28 29
30

DESEMBRE

1 2 3 4 5 6
7 8 9 10 11 12 13
14 15 16 17 18 19 20
21 22 23 24 25 26 27
28 29 30 31

ACCIÓ SINDICAL

LÍNIES PER A 2020

El passat 23 de novembre Intersindical Valenciana va celebrar el seu Consell Confederal, on es van aprovar les línies generals de l'acció sindical de l'organització. A continuació teniu un resum dels documents que se debateren, per a què siguin una eina de la nostra vida sindical del dia a dia.

Les reivindicacions de la classe treballadora

És competència de la Intersindical promoure les condicions idònies per articular una mobilització transversal i unitària que done suport a les reivindicacions general. També caldrà adaptar els principis bàsics de la nostra acció sindical a les peculiaritats de cada àmbit i això és competència dels sindicats que integren la Confederació Intersindical. Hem de tindre clar que les demandes socials sempre van per davant de l'actuació del poder públic i és, en aquest sentit, que es fa necessària una presència constant als carrers de la societat civil organitzada en defensa dels interessos.

La vigència de les reivindicacions

A grans trets podríem resumir les reivindicacions històriques de la classe treballadora en una frase: viure dignament en una societat lliure, justa i igualitària. Els drets a la dignitat, la llibertat, la justícia i la igualtat són quatre conceptes indissociables on és impossible gaudir d'un d'ells plenament sense assolir un grau equivalent de desenvolupament als altres tres; és per això que, a l'hora de tractar de fer una extrapolació d'aquesta màxima al moment actual, no ho fem desgranant el significat i les implicacions de cadascun d'ells, sinó dibuixant un model social que abasta tots aspectes de la vida quotidiana, individual i col·lectiva, de les persones, en els quals participen en major o menor mesura els quatre drets esmentats.

A partir d'ací, és fàcil entendre que la reivindicació de les persones treballadores ha estat i és viure del fruit del seu treball, de forma que pugui desenvolupar amb autonomia de decisió un projecte vital propi, sense opresions, ni discriminacions que el condicionen i que, davant de qualsevol circumstància sobrevinguda que entrebanque aquest projecte, els poders públics actuaran com a garant de la continuïtat del mateix.

És una obvietat que la primera premissa que s'ha de complir per assolir aquesta reivindicació genèrica, és garantir que les persones, totes, han de poder accedir a una ocupació i que aquesta ha de ser estable i amb unes condicions laborals i retributives adequades per viure amb

dignitat, segons els estàndards socials vigents en cada moment. Això, avui en dia, suposa no sols poder cobrir les necessitats bàsiques quotidianes i accedir a un habitatge adequat a les seues necessitats, sinó també gaudir de la possibilitat de desenvolupar la seua personalitat amb iniciatives que milloren la seua situació personal i social; per la qual cosa, correspon als poders públics fer efectiu el dret a la igualtat d'oportunitats.

Ara bé, quan parlem d'igualtat d'oportunitats, no només ens referim a les persones que ja han accedit al mercat laboral; sinó també a aquelles que ho faran en un futur i, en aquest sentit, els efectes d'aquest dret són

extensius també al col·lectiu de persones joves que, en exercici del seu criteri personal, opten per preparar-se per una determinada eixida laboral o professional, sense discriminacions per raó de sexe, edat, exacció social, religió, origen i ideologia.

Aquest seria la reivindicació històrica de la classe treballadora, que ens serveix de marc teòric per anar definint la nostra acció sindical, perquè, malauradament, els drets no són absoluts ni para sempre; van configurant-se amb el pas del temps i en funció de les circumstàncies socials de cada moment i, per tant, assolir aquesta reivindicació

suposa una lluita constant per adaptar aquesta reivindicació i els drets que comporta als nous temps.

Ara està més vigent que mai:

- Reivindicar una regulació del marc laboral més garantint-te dels drets dels treballadors i treballadores.
- Seguir reivindicant uns serveis públics de qualitat, de gestió directa, com a garant dels drets de la classe treballadora: dignitat, llibertat, igualtat i justícia social.
- El manteniment dels serveis públics de salut, educació, els sistemes de Seguretat Social i els serveis socials, com a elements clau pel sosteniment de l'estat de benestar.
- Seguir reivindicant la igualtat efectiva entre dones i homes i l'eradicació de qualsevol tipus de discriminació o violència cap les dones.
- Reivindicar la dignitat de les persones majors a gaudir d'una pensió digna, gestionada pels poders públics i amb fons públics.
- Tot un seguit de reivindicacions que estan i seguiran estant vives, governe qui governe, i, per tant, cal situar-les per damunt de qualsevol context polític; fins i tot l'actual situació d'incertesa i paràlisi política en que vivim.

« Podríem resumir les reivindicacions històriques de la classe treballadora en una frase: viure dignament en una societat lliure, justa i igualitària »

REGISTRO DE JORNADA ¿QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE?

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Qué es el registro de jornada? ¿Para qué sirve el registro de la jornada? ¿Cómo se aplica en cada empresa? ¿Qué herramientas se pueden utilizar para el registro de jornada? ¿Cómo afectará a los trabajadores y trabajadoras? ¿Cómo beneficiará a la Seguridad Social?

- ¿Qué es el registro de jornada? Es un documento que debe incluir diariamente la hora de inicio y finalización de la jornada laboral de cada trabajador o trabajadora de la empresa.
- ¿Para qué sirve el registro de la jornada? Para registrar la jornada realmente realizada por trabajadores y trabajadoras en la empresa, controlar los excesos de jornada y las horas extras no declaradas.
- ¿Cómo se aplica en cada empresa? El modo de aplicación no se concreta en el Decreto, pero se dice que debe ser negociado con los representantes de los trabajadores (convenio, acuerdo de empresa) o, en su defecto, mediante decisión del empresario comunicada a la representación de trabajadores y trabajadoras.
- ¿Qué herramientas se pueden utilizar para el registro de jornada? Las empresas pueden optar por un sistema manual, informático, a través de Apps de teléfonos móviles, mediante huella dactilar u otros sistemas (con respeto a la Protección de Datos). Desde Inspección de Trabajo han señalado que, en ningún caso, valdrán como registro los cuadrantes horarios.
- ¿Y Los autónomos y la alta dirección, tiene que registrar el horario? La norma los excluye de registrar la jornada, si bien si un autónomo tiene trabajadores a su cargo, estos deberán registrar la jornada.
- ¿Qué pasa con las ETT? Los trabajadores cuyos contratos están formalizados a través de una ETT también tendrán la obligación de firmar el registro.
- ¿Y en casos de viaje o teletrabajo? La empresa debería encontrar la manera de que las plantillas puedan registrar su jornada a distancia.
- ¿Se tienen que registrar las pausas? Ante la dificultad de regular con detalle la gran variedad de situaciones lo lógico es determinar este tipo de registros mediante la negociación con la representación de los trabajadores.
- ¿Quién y por cuánto tiempo puede consultar los registros de jornada? Los registros de jornada deben ser conservados por las empresas durante cuatro años disposición de los trabajadores y trabajadoras, sus representantes legales, la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social. En caso de no tener registro la empresa puede ser sancionada con multas de entre 626 y 6.250 Euros, en función del volumen de negocio o de la plantilla. Los trabajadores podrán cumplir su horario y percibir más salario por horas extras
- ¿Cómo afectará a los trabajadores y trabajadoras? Será más fácil cumplir con el tiempo de trabajo recogido en sus contratos, y en caso de extensiones de jornada se verán registradas y, por lo tanto, reflejadas en su salario.
- El control horario ayudará al cumplimiento de los tiempos de descanso: según el Estatuto de los Trabajadores es obligatorio que entre el final de una jornada y el principio de la siguiente transcurran como mínimo 12 horas.
- ¿Cómo beneficiará a la Seguridad Social? Las horas extras afloradas también incrementan las cotizaciones a la seguridad social. Se realizan 5,7 millones de horas extra a la semana, de las que más de 2,6 millones no son cobradas ni cotizadas.

CONCILIACIÓN FAMILIAR CLAVES DE LAS NUEVAS MEDIDAS

Lo más importante es que con la modificación del Estatuto de los Trabajadores, cualquier empleado tiene derecho a la adaptación de la jornada y a solicitar flexibilidad horaria, cambio de turno o incluso teletrabajo sin necesidad de reducir horas, ni salario.

Con la entrada en vigor del Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de

la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto- Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a partir del día 8 de marzo de 2019 se modifica el apartado 8 de su artículo 34, por el cual se contempla el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la

ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Hasta ahora, el trabajador para tener derecho a la adaptación de la duración y de la distribución de la jornada de trabajo para conciliar su vida personal, familiar y laboral, necesitaba el acuerdo empresarial, o que tal derecho se estableciera en la negociación colectiva, siendo en la mayoría de los casos, un derecho ligado al cuidado de hijos menores, o ligado a una petición de reducción de jornada por guarda legal, lo que suponía una reducción salarial proporcional a la jornada solicitada en la mayoría de los casos.

Sin embargo, ahora se hace extensivo a todos los trabajadores, tengan hijos o no, modificando una norma que busca el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, reconociendo el derecho a la adaptación de jornada, sin reducción de esta o del salario, y dando incluso la posibilidad de solicitar que la realización de la jornada laboral se lleve a cabo a distancia (teletrabajo).

Adaptación voluntaria de jornada

Con la nueva norma se da la posibilidad a cualquier trabajador de solicitar una adaptación de su jornada (ya sea en términos de flexibilidad horaria, cambio de turnos o, incluso, trabajo a distancia) sin necesidad de reducir horas ni, en consecuencia, salario, y sin necesidad de tener hijos menores. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora, y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Cualquier trabajador podrá conciliar, sin tener que pedir una reducción de jornada por cuidado de un menor o de un familiar, (y por lo tanto sin tener que cobrar menos). Se trata de una modificación al respecto de la redacción anterior, que ya contemplaba el derecho aludido, si bien contenía una regulación que había dado lugar a diferentes interpretaciones que la nueva redacción viene a clarificar, como condicionarlo en la mayoría de los casos con la reducción de jornada por guarda legal prevista en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Quién tiene derecho a la adaptación?

Con la nueva regulación se refleja tal derecho tanto para trabajadores que no tienen hijos a su cargo, pero que igualmente tienen necesidades para solicitar adaptaciones de la duración y de la distribución de su jornada, como aquellos trabajadores que tengan hijos o hijas menores de 12 años y necesitan hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Tramite de solicitud

Hay que saber que no existe ningún tipo de restricción sobre quién puede solicitar la adaptación de jornada. Lo más indicado es hacerlo por escrito para dejar constancia de la petición.

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 ausencia, el empleado realizará la solicitud por escrito y, según establece la norma, existe un plazo máximo de negociación con la persona trabajadora de 30 días para dar una respuesta en la que la empresa deberá por escrito:

- Aceptar la petición.
- Plantear una alternativa que facilite la necesidad de conciliación.
- Denegar la solicitud, poniendo de manifiesto las razones objetivas.

En el caso en que la empresa rechace la solicitud, la decisión empresarial tendrá que estar debidamente justificada aportando unas "razones objetivas" que la sustenten. Si el trabajador considera que no son válidas podrá oponerse y recurrir ante un juez sin necesidad de conciliación previa.

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.

Qué solicitar

Un ejemplo de este tipo de adaptación sería una trabajadora con hijos menores de 12 años, y con una jornada incompatible con los horarios del centro escolar de sus hijos, que solicita en su empresa, en lugar de reducir jornada por guarda legal y seguir trabajando en su centro de trabajo habitual, realizar su jornada laboral completa desde su casa para poder conciliar su vida laboral y familiar al estar el centro escolar de sus hijos cerca de su vivienda.

La persona trabajadora que solicite dicha adaptación podrá solicitar, por ejemplo, pasar de un régimen de trabajo presencial a un régimen de trabajo a distancia, si su adaptación es proporcionada con sus necesidades, y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, y sin la necesidad de reducir jornada y salario.

Diferencia entre adaptación y reducción

La gran diferencia entre ambas es el salario, en el caso de la reducción de jornada cobrarías menos, sin embargo, en el caso de la adaptación cobrarías lo mismo, pero distribuyendo tus horas de otra manera.

Además, la reducción de jornada, a diferencia de la adaptación, conlleva una protección frente a un despido improcedente, salvo que estas se realizasen de manera conjunta, o salvo que las razones del despido tengan por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Para volver a mi jornada

La ley también reconoce el derecho del empleado a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior cuando haya terminado el periodo acordado o, cuando sin haber transcurrido el periodo previsto, esté justificado por un cambio en sus circunstancias personales.

¿Hay un límite de solicitudes?

Hay que tener en cuenta que no existe ningún límite de solicitudes, siempre que en cada solicitud concurren las necesidades para solicitar tal derecho.

Duración

Cualquier trabajador podrá hacerlo siempre y cuando su solicitud sea razonable y proporcionada en relación con sus necesidades. El único límite, es en el caso de que tengan hijos y lo soliciten para su cuidado. En estos casos la solicitud se podrá efectuar hasta que los hijos o hijas cumplan los 12 años.

Otras novedades

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.

Aumento del permiso de lactancia

Todos los trabajadores tendrán derecho al permiso de lactancia –aunque trabajen los dos progenitores–, 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 fraccio-

nes, 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 bebé 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

permiso 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, por que ha sido ese trabajador y no otro de una manera objetiva.

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.

EL RECONOCIMIENTO MÉDICO LABORAL DUDAS FRECUENTES

A día de hoy, todavía existen muchas dudas alrededor del reconocimiento médico laboral.

Tanto trabajadores como empresas desconocen en profundidad qué se debe hacer, cómo y cuándo, por eso, desde Intersindical Valenciana, queremos explicar este tema ya que la salud de los trabajadores debe ser garantizada en todo momento.

¿Es obligatorio realizar reconocimiento médico a todos los trabajadores?

Esta es una de las dudas que se plantean las empresas y los propios trabajadores.

Vamos a dar una respuesta basada en la propia LPRL. Según el ya mencionado art. 22 de la LPRL:

- « El empresario garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores en función de sus riesgos. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento y esto sólo se exceptuará cuando los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo o verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, los

demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa o cuando esté establecido por ley”.

De este párrafo se deduce:

- La empresa está obligada a contratar y ofrecer vigilancia de la salud, por tanto reconocimiento médico, a todos y cada uno de sus trabajadores. Es un derecho del trabajador.
- Para realizar el reconocimiento médico, el trabajador debe dar su consentimiento. Por lo que se deduce que el trabajador puede renunciar a este derecho.

Pero en este caso existe una excepción, el trabajador no puede ejercer su derecho a renunciar a la vigilancia de la salud en aquellos casos donde sea necesario establecer la relación entre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.

Es decir, en aquellos casos en los que las condiciones de trabajo puedan ser desencadenantes de una enfermedad laboral o de la materialización de un accidente laboral.

Otra excepción puede deberse a una exigencia por parte de la autoridad laboral, en tal caso el trabajador estaría obligado a llevar a cabo el reconocimiento.

Debo hacer hincapié en que la renuncia del reconocimiento médico por parte del trabajador conviene hacerse siempre por escrito, y que la empresa debe aceptarla no sin antes haber informado al trabajador de la importancia para su salud de llevar a cabo tal vigilancia.

¿Qué ocurre si no se hace el reconocimiento médico laboral?

Como bien acabamos de decir, no es obligatorio realizarse el reconocimiento médico laboral en todos los casos, pero, ¿qué ocurre si la empresa no se presta a que los trabajadores realicen el reconocimiento?

Para dar respuesta a esta pregunta nos debemos ir a la Ley 31/195 de LGSS art. 244 que dice en su apartado 2º "2. El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de efectuar los reconocimientos médicos previos o periódicos la constituirá en responsable directa de todas las prestaciones que puedan derivarse, en tales casos, de enfermedad profesional, tanto si la empresa estuviera asociada a una mutua colaboradora con la Seguridad Social, como si tuviera cubierta la protección de dicha contingencia en una entidad gestora."

Concepto de reconocimiento médico

El reconocimiento médico de los trabajadores consiste en hacer una estimación del estado de salud de los mismos, lo más completa posible, que defina la capacidad o incapacidad física y mental de ese trabajador con vistas a adaptar trabajador y trabajo y al mismo tiempo prevenir cualquier deterioro en su salud que pueda deberse a dicho trabajo.

Este reconocimiento tiene su fundamento en el artículo 27 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por el cual "ninguna consideración de orden económico debe obligar a un trabajo arriesgado que altere o comprometa la salud de quien lo ejecuta...".

El reconocimiento médico va expresamente dirigido a detectar alteraciones debidas a la exposición laboral, por eso deben ser específicos del puesto de trabajo que se ocupe, esto es, que el médico del trabajo debe conocer todo lo relacionado con dicho puesto para que la investigación realizada en el reconocimiento médico sea lo más adecuada posible.

El control médico de los trabajadores expuestos a riesgos concretos se basa en los indicadores biológicos de exposición.

El reconocimiento médico debe realizarse:

- Inicial: Al inicio de la actividad laboral (no previo al ingreso en la empresa).
- Periódico: Con una regularidad marcada por la valoración de los riesgos existentes.
- Tras la asignación de nuevas tareas dentro de la empresa
- Tras ausencias prolongadas por motivos de salud
- Trabajadores especialmente sensibles, siendo estos mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, menores, discapacitados y determinadas patologías médicas.
- Incorporación tras largos periodos de ausencia por

excedencia, I.T.

¿En qué horario se debe hacer el reconocimiento?

Siempre se debe hacer dentro del horario laboral. En caso de que se cite al trabajador fuera de la jornada laboral, la empresa está obligada a compensar este tiempo.

¿Qué se evalúa en el reconocimiento?

Por regla general, los reconocimientos consisten en preguntas al trabajador sobre su salud y una exploración física general. Además de ello, se suele revisar la visión, el sistema auditivo, una analítica de sangre, una de orina y, un estudio radiológico en algunos casos. Como hemos comentado, esto es a nivel general, ya que en los trabajos en los que exista algún riesgo real de salud se tendrá que evaluar la evolución del mismo. Lo que hay que tener claro es que no puede ir más allá de lo estrictamente necesario. Por lo que en un examen médico laboral no se realizarán exploraciones de índole más privada.

¿El empresario va a conocer los resultados del reconocimiento?

Según el art. 22 de la LPRL dice:

- ◀ 2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

LA JUBILACIÓN ANTICIPADA Y SUS CONSECUENCIAS

Para disfrutar de una pensión pública de jubilación, debemos cumplir con unos determinados requisitos, que están basados en: la edad que se tenga, los años cotizados, y la cantidad que se haya cotizado. Cuando estos requisitos no se cumplen, se aplican índices reductores, que tienen un efecto de minoración de la pensión que se vaya a recibir.

En 2020 las condiciones para jubilarte son: con 37 años cotizados, o más, te puedes jubilar a los 65 años, si tienes menos de estos años cotizados, debes esperar a los 65 años y 10 meses. Con estas condiciones no se aplican ningún índice reductor.

Los 63 años, el mínimo para jubilarse de forma voluntaria

El adelantar la jubilación, implica un gasto adicional para el sistema. Por este motivo, se aplican los coeficientes reductores, que son el porcentaje que se resta a la pensión por el hecho de cobrarla de manera anticipada. Se aplica una penalización por disfrutar de ella unos años antes.

En la actualidad, solo podrán pedir la jubilación de manera anticipada aquellos que tengan dos años menos respecto a la edad legal de jubilación. Junto al requisito de la edad, también será obligatorio estar dado de alta como trabajador y acreditar un periodo mínimo de cotización de 35 años.

Si se cumplen los requisitos citados, la cuantía de la pensión se obtendrá aplicando a la pensión teórica una reducción, en base al número de trimestres o fracciones de trimestre que le falten al trabajador o trabajadora para cumplir la edad legal de su jubilación.

Estos porcentajes reductores irán desde:

- El 2% trimestral, para una cotización inferior a 38 años y 6 meses.

- Un 1,875% para una cotización igual o superior a 38 años y seis meses e inferior a 41 años y seis meses.
- Un 1,750% para una cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
- Un 1,625% para una cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

¿Qué pasa si se trata de una jubilación anticipada de carácter involuntario?

El trabajador puede solicitar la jubilación anticipada con 61 años siempre y cuando acredite un periodo mínimo de cotización de 33 años. Además de este requisito, el trabajador también deberá estar inscrito como demandante de empleo, al menos, seis meses anteriores a la fecha de jubilación.

Para poder acogerse a esta modalidad de jubilación el cese en el trabajo debe ser no voluntario, por circunstancias tales como: motivo de un ERE, por la muerte, jubilación o incapacidad del empresario, o por la extinción de la personalidad jurídica del empresario.

También se aplica un coeficiente reductor, aunque algo inferior. Este coeficiente será:

- Del 1,875% trimestral para periodos de cotización inferiores a 38 años y 6 meses.
- Del 1,750% trimestral para un periodo de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y seis meses.
- Del 1,625% trimestral para un periodo igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
- Del 1,5% trimestral para periodos iguales o superiores a 44 años y 6 meses.

LAS INFRACCIONES LABORALES Y CÓMO DENUNCIARLAS

Que no son buenos tiempos para el mundo del trabajo, es una realidad. Que la cantidad de paro propicia que muchos empresarios actúen sin respetar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, es algo que constatamos día a día. La gran bolsa de parados, el que el despido sea barato, el que las reformas hayan precarizado el trabajo, no conlleva el que no existan derechos de los trabajadores/as, y que estos derechos tengan que ser respetados.

Hay infracciones que en la actualidad se repiten con demasiada frecuencia. Estas suelen ser:

- Tener trabajadores sin estar dados de alta en Seguridad Social. Este es uno de los fraudes más severamente sancionados, incluso con la posibilidad de sanción penal para el empresario. Al fraude que significa a la Seguridad Social, deja sin protección al trabajador.
- El pago de todo o parte del salario en negro. El pago de la retribución fuera de la nómina ahorra impuestos y cotizaciones a la empresa, pero supone una pérdida de prestaciones del trabajador.
- Falsos Autónomos. Es ilegal contratar a trabajadores por cuenta propia para que realicen tareas bajo la dirección y medios aportados por la empresa.

- Abuso de contratación temporal sin justificar. Los contratos temporales no pueden utilizarse en cualquier situación, sino que deben estar justificados por los motivos que contempla la ley.
- Falta de registro obligatorio de la jornada. Desde mayo de 2019 es obligatorio el registro de la jornada, para evitar el fraude en la jornada de trabajo.
- La realización de horas extras no pagadas. Los trabajadores no pueden realizar más de 80 horas extra al año y siempre deben ser pagadas.
- Incumplimiento del plan de igualdad o de la reserva de plazas para trabajadores con discapacidad. Es obligatorio, en función del número de trabajadores, disponer de un plan de igualdad y reservar un porcentaje de la plantilla para trabajadores con discapacidad.
- Falta de medidas obligatorias para la prevención de riesgos laborales. La prevención de riesgos laborales es obligatoria, su objetivo es evitar la siniestralidad laboral.
- El no respetar las horas de descanso, los permisos y las vacaciones. Estos derechos están garantizados

en el ET y en los convenios colectivos. Son normas de obligado cumplimiento.

- La existencia de acoso laboral o la discriminación. Los casos de acoso pueden ser denunciados ante la Inspección de Trabajo.

¿Cómo denunciar estas infracciones ante la Inspección de Trabajo?

Hay dos vías para denunciar estas situaciones a la Inspección de Trabajo:

1. Mediante el "buzón de denuncias anónimas". Mediante un formulario online, a través de la página web de la Inspección de Trabajo. Se pueden denunciar las infracciones desde el más absoluto anonimato.
2. Mediante una denuncia formal por escrito ante la Inspección de Trabajo. En este caso, será necesario identificarse, pero la Inspección tiene obligación de mantener en secreto la identidad del denunciante. Esto significa, que aunque el trabajador se identifique al poner la denuncia, el empresario no conocerá quién ha sido el que la ha puesto.

TRABAJAR EN NEGRO COBRAR EN NEGRO

En la actualidad muchas empresas pagan parte del salario a sus trabajadores "en negro", sin que figure en nómina, y por tanto no se cotiza ni tributa por ese dinero.

Solo en el sector de la hostería, la Inspección de Trabajo ha destapado en cinco años unos 150.000 empleos que no estaban declarados, se pagaban en negro y no cotizaban a la Seguridad Social. De enero a septiembre, en el PV la inspección ha sacado de la clandestinidad a 16.516 personas. El fraude mueve un 25% del PIB. Para luchar contra el fraude, en el PV tenemos 176 inspectores, uno por cada 10.718 empleados. Insuficiente. Claramente insuficiente, y así nos va.

En demasiadas ocasiones las empresas pagan parte del salario en negro. Dan al trabajador la nómina con una cantidad, y además un sobre con otra cantidad de dinero que no figura en ningún lado. El empresario comenta que al trabajador le conviene recibir este dinero en negro, porque no cotiza ni lo tiene que declarar en la renta, y así "paga menos impuestos. En estas situaciones, es el trabajador el más perjudicado. En otras situaciones, todo el salario se paga en negro, sin alta en Seguridad Social. Esta situación es más grave. Si la empresa paga todo el salario en negro, sin que haya nómina, es que la empresa no dado de alta al trabajador en la Seguridad Social y por tanto este trabajando en negro, al margen de la ley.

Los perjuicios de "trabajar en negro"

Es el trabajador el gran perjudicado cuando trabaja en

negro, sin estar dado de alta en la Seguridad Social, por:

- Recibirá menos prestaciones de la Seguridad Social. Al declarar menos salario, la base de cotización es inferior, por lo que las prestaciones de la Seguridad Social que se pueden recibir serán menores en los casos de bajas, incapacidades, maternidad, etc.
- Perderá todo o parte de su derecho a paro. Cuando el trabajador quede en paro, recibirá menos, o nada, porque se tendrá en cuenta la cantidad que la empresa abonaba oficialmente en las nóminas.

La **indemnización por despido** será menor. El empresario calculará la indemnización por despido con el salario oficial, no por el real.

También afecta a la jubilación. Si las cotizaciones son por un importe menor, la jubilación será menor, y es posible que no se llegue a poder cobrar una jubilación ordinaria.

Si la retribución es en negro y sin estar dado de alta en la Seguridad Social, los perjuicios son mayores. Al no haber cotizado, el trabajador no tiene derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, ni desempleo, ni este tiempo trabajado contará para la jubilación.

Cómo denunciar los pagos "en negro" y demandar a la empresa

Muchos trabajadores, por sus bajos salarios, no llegan al límite que obliga a hacer la declaración de la renta, y por tanto no tienen que tributar. En cuanto a la Seguridad Social, si el trabajador no cotiza, se ahorra un 4,7%,

mientras que el empresario se ahorra un 30%. Como se ve, el gran beneficiado a la hora de evitar cotizaciones es el empresario.

Lo normal de los empresarios que pagan en negro, es que no entreguen al trabajador ningún recibido ni justificante de pago. Esto hace difícil justificar que se ha recibido el dinero. Una manera de hacerlo es, una vez recibido, ir al banco e ingresarlo, poniendo como concepto nómina del mes correspondiente. De esta forma se podrá demostrar que todos los meses, se ingresa una cantidad parecida. Es conveniente ingresar todo el dinero negro recibido, aunque después de ingresarlo se vuelva a utilizar. De esta manera tendremos una prueba de nuestra relación con la empresa i este tipo de pruebas suelen ser aceptadas en los juicios laborales.

También se pueden grabar las conversaciones en el momento de cobrar el dinero. Este tipo de grabaciones, se pueden utilizar en los juicios laborales. La prueba de la existencia de pagos será determinante si se demanda a la empresa por trabajos en negro.

Si el trabajador no tiene pruebas de los pagos irregulares, debería empezar a recopilarlas. Siempre cabe la posibilidad presentar una denuncia a la Inspección de Trabajo, indicando cuando y como se realizan estos pagos, para que exija a la empresa las cotizaciones correspondientes a los pagos en negro. Si lo demostramos, la empresa tendrá que regularizar la situación y pagar las cotizaciones de los últimos 4 años. De esta forma, subirá la nomina, las bases de cotizaciones y la cuantía de las prestaciones que reciba el trabajador.

REQUISITOS PARA COBRAR LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

La primera condición que debes cumplir es encontrarte en situación legal de desempleo. Esto sucede en los siguientes casos:

- Despido.
- Finalización del contrato.
- Finalización del periodo de prueba y cese por parte de la empresa.
- Finalización del contrato por fallecimiento, jubilación o incapacidad del empresario.
- Modificación de condiciones de trabajo: horario, jornada, impagos, traslado del centro de trabajo, extinción de un ERE.

En ningún caso podrás solicitar la prestación por desempleo en el caso de baja voluntaria. Ten en cuenta también que deberás tener acumuladas cotizaciones de al menos 12 meses o 360 días a lo largo de los últimos 6 años.

Plazo y lugar para tramitar la prestación por desempleo

Una vez te hayas asegurado de que cumples con las condiciones anteriores, tendrás un plazo de 15 días hábiles a partir del último día de trabajo. No contarán sábados, domingos ni festivos.

Si la empresa te ha indemnizado por las vacaciones no disfrutadas, tendrás que esperar esos días para realizar el trámite, ya que contarán como días activos.

En el caso en que presentes la solicitud fuera de plazo, tendrás derecho a que se apruebe a partir de la fecha en que la solicites. Sin embargo, perderás tantos días de prestación como hayan pasado desde la fecha límite del plazo hasta el día de la solicitud.

La prestación por desempleo se puede solicitar de 2 maneras:

1. Acudiendo a la oficina del SEPE (antiguo INEM) que se corresponda con tu código postal tras solicitar cita

previa en la sede electrónica.

2. A través de internet, desde la sede electrónica del SEPE.

Si quieres evitar colas, la segunda opción es la más cómoda.

Documentación necesaria

Para realizar la tramitación de la solicitud deberás aportar la siguiente documentación:

- Documentación Nacional de Identidad (DNI).
- Solicitud de demanda de empleo (tarjeta del paro).
- Certificado de empresa. En muchos casos, la empresa lo envía de forma telemática directamente al SEPE y no es necesario entregarlo.

En ocasiones puede que también te soliciten los contratos temporales de trabajos realizados en los últimos 6 años, así como documentos de cotización en la Seguridad Social de los últimos 180 días.

Cantidad a percibir

Para calcular la cantidad a percibir se tendrán en cuenta las bases de cotización de los últimos 6 meses o 180 días anteriores a la situación de desempleo.

Una vez calculada la base reguladora diaria, se aplican los siguientes porcentajes, ya que no se cobra en su totalidad:

- Durante los primeros 6 meses de prestación, cobrarás el 70% de la base reguladora.
- A partir del séptimo mes (día 181), el paro se reduce y se percibe el 50% de la base reguladora.

Los importes calculados nunca superarán los topes legalmente establecidos.

Duración de la prestación

El periodo mínimo de prestación por desempleo es de 4 meses y como máximo 2 años. Dependiendo de la cantidad de días de cotización que tengas acumulados, tendrás derecho a un periodo de prestación, como se indica en la siguiente tabla:

PERIODO COTIZADO*	DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN*
De 360 a 539	120
De 540 a 719	180
De 720 a 899	240
De 900 a 1.079	300
De 1.080 a 1.259	360
De 1.260 a 1.439	420
De 1.440 a 1.619	480
De 1.620 a 1.799	540
De 1.800 a 1.979	600
De 1.980 a 2.159	660
A partir de 2.160 (6 años)	720

*En días.

En el caso de que no hayas cotizado como mínimo 1 año de trabajo, no podrás cobrar la prestación por desempleo. Sin embargo, existe la posibilidad de solicitar el **subsidio por desempleo**.

SOBRE EL PARO: CUÁNTO SE COBRA DE PARO

La cantidad que se cobra de paro es distinta, según estemos hablando de la prestación contributiva, cuando se ha cotizado un año o más, y los subsidios por desempleo, ayuda familiar, ayuda para mayores de 52 años, o las ayudas extraordinarias.

Tope máximo y mínimo de la prestación contributiva

El importe que se cobra en la prestación contributiva se calcula en función de la llamada "base reguladora". Se calcula sobre la media de la base de cotización que el trabajador tuvo durante los últimos seis meses. Cuanto más se cotizó, más paro se cobra en su prestación contributiva.

El sistema para calcular la cantidad que se cobra es el siguiente:

- Los seis primeros meses de paro el trabajador cobrará el 70% de su base reguladora
- Y a partir del mes séptimo, cobrará el 50 %.

Así, a cada trabajador se le calcula individualmente lo que cobrará de paro por día y como hemos visto, **depen-**

derá de lo que cotizó los últimos seis meses. A más cotizaciones, más se cobra.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que más allá de los cálculos que hagamos, la prestación contributiva tiene por ley unos topes mínimos y máximos.

Cantidad mínima de la prestación contributiva

La prestación contributiva mínima sin hijos es el 80% del IPREM + 1/6, es decir, **501,98 euros**, a datos de hoy.

La prestación contributiva mínima con uno o más hijos (107% IPREM + 1/6), es decir, **671,40 euros**.

Estos límites se aplican cuando se ha trabajado a jornada completa. En caso de haber trabajado a tiempo parcial, el límite se reduce en proporción al tiempo trabajado.

Cantidad máxima de la prestación contributiva

Hay un tope máximo que se puede cobrar de paro, por mucho que haya cotizado un trabajador. Los topes son:

- Prestación contributiva máxima sin hijos (175% IPREM): **1.098,09 euros**.

- Prestación contributiva máxima con un hijo (200% IPREM): **1.254,86 euros**.
- Prestación contributiva máxima con dos o más hijos: **1.411,83 euros**.

Como vemos, lo que cobramos en el paro, viene determinado por el valor del IPREM, y este suele cambiar todos los años.

Cuánto se cobra en los subsidios por desempleo

Por los subsidios por desempleo se cobra, el 80% del índice llamado IPREM. En 2019, el 80% del IPREM es **430,27 euros**, que es la cantidad que se cobra en los subsidios por desempleo.

Esta cantidad mensual es siempre para los casos en los que el contrato sea a jornada completa. Si el contrato es de tiempo parcial, se cobra en la misma proporción.

La contratación parcial, afecta a todos los subsidios, **salvo el subsidio de mayores de 52 años**. En este caso siempre se cobra al 100 % (430 euros), aunque el último de los contratos haya sido a tiempo parcial.

Otras ayudas extraordinarias

- En la Renta Activa de Inserción (RAI), se cobran 430,27 euros mensuales
- En el Subsidio Extraordinario por Desempleo (SED) se cobra lo mismo que en los subsidios ordinarios, 430,27 euros mensuales.

Estas ayudas, al igual que sucede con los subsidios, están en función del valor que tenga el IPREM.

Valores económicos de referencia en 2019

El Salario Mínimo Interprofesional en 2019 es de 900 euros al mes en 14 pagas (10.800 euros al año).

El IPREM en 2019 es de 537,84 euros mensuales, 6.454 euros al año.

La Renta Máxima para acceder a los subsidios, es el 75% del SMI, 8.100 euros anuales.

LOS COMEDORES EN LAS EMPRESAS

¿Es obligatorio que la empresa instale un comedor en el centro de trabajo? Sí, si hay menos de 2 horas para comer y lo pide el 50% de la plantilla.

En la resolución de un conflicto colectivo, y por sentencia dictada con tal motivo, se ha aclarado la obligación que tienen las empresas de instalar comedor para las trabajadoras y trabajadores. Es obligatorio para las empresas que cuenten con centros de trabajo de 50 o más trabajadores, que tengan jornada partida y pausa inferior a 2 horas.

Es importante señalar que la normativa del año 1938 sigue vigente por las siguientes razones:

- No ha sido derogada (ni expresa, ni tácitamente)
- No ha sido sustituida por la normativa pos-constitucional pudiendo haberlo hecho, ya que la norma que desarrolla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales alude expresamente a las condiciones de los comedores de empresa.
- La negociación colectiva debería hacer mención expresa al respecto del comedor de empresa, en cuyo caso la normativa de 1938 tendría un carácter supletorio.
- No contradice los principios de nuestra Constitución y aboga por la dignidad, seguridad y salud de los trabajadores (comida sana y equilibrada, conciliación de la vida familiar y personal), corresponsabilidad, descanso y mejores condiciones de trabajo.

El Tribunal Supremo ha zanjado definitivamente la cuestión, sentando jurisprudencia al estimar un recurso de casación. Acaba diciendo que la norma no vulnera principios constitucionales de dignidad del trabajo, que no ha sido derogado y que no existe legislación que lo

sustituya, y por tanto, establece su plena vigencia.

El decreto de 1938

El primer punto polémico de esta normativa es que se aprobó en plena Guerra Civil por el Gobierno de uno de los bandos que, en aquel entonces, no tenía el control efectivo de todo el territorio. Además, se plantea el problema de la legitimidad del poder actuante, puesto que hasta 1939 no hay reconocimiento internacional generalizado del Régimen. Por otra parte, se realizan consideraciones que ahora resultan extemporáneas, pues solo los hombres eran reconocidos como trabajadores.

El Decreto de 8 de junio de 1938 de comedores para obreros indicaba que, en ocasiones, estos tenían que comer a la intemperie y en condiciones indignas por falta de infraestructura. Este es un texto muy breve que obliga a las empresas a conceder alguna de estas opciones:

1. Que el trabajador tenga un mínimo de dos horas disponibles para poder comer, pudiendo así ir a otros lugares si lo necesita. Esto estaba pensado para los trabajos a turno partido que tenían horario de mañana y tarde, en especial fábricas o similares.
2. En el caso contrario, y si existe la solicitud de la mitad de los trabajadores, que se instale un comedor a cubierto donde se puedan realizar las comidas y que disponga de mesas, sillas, agua y microondas o similar. Esto es especialmente importante, porque dejaba la decisión de solicitarlo en manos de los trabajadores y, además, establecía qué infraestructuras tenía que incluir el establecimiento.
3. Si hay más de 50 trabajadores, la empresa tiene que

contar con este local y, en los casos de centros de trabajo permanente, establece una serie de obligaciones complementarias. Ahora bien, en este punto concreto la costumbre tenía importancia, de ahí que el desarrollo dependiese de la interpretación de los tribunales.

El Tribunal Supremo zanjó definitivamente la cuestión, en la sentencia de 26 de diciembre de 2011 de la sala de lo Social. La sentencia establece la plena vigencia y validez de la norma, sentando jurisprudencia sobre la obligación de que las empresas han de poner comedores al servicio de los trabajadores y trabajadoras.

SOBRE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

Se puede decir que es la incapacidad para poder trabajar, bien sea por enfermedad común o por enfermedad profesional, o por un accidente sea o no de trabajo y mientras se necesite asistencia médica.

La incapacidad temporal por baja médica es una situación limitada en el tiempo. Dura un **máximo de 1 año**, prorrogable expresamente por el INSS por **otros 6 meses**.

¿Qué derecho se tiene?

Mientras se esté de baja por Incapacidad temporal, **el contrato de trabajo se suspende**, y el trabajador tiene derecho a una prestación económica.

Requisitos para obtener la prestación

- Estar afiliado a la Seguridad Social y en alta o asimilado al alta.
- Si la IT deriva de enfermedad común, debe tener cotizados **180 días en los 5 años anteriores**.
- Si la IT deriva de accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional no es necesario periodo previo de cotización.

Desde cuando se tiene derecho

Se inicia el derecho desde el momento de la baja médica. En los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional se produce desde el día siguiente de la baja médica

Que debe hacer la persona afectada

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, debe **acudir al médico de la Seguridad Social** que le co-

rresponda, éste le dará el **parte de baja**. A partir del 4 día le dará el 'parte de confirmación'. Para accidentes de trabajo y enfermedad profesional, los partes de altas, bajas y confirmación también pueden hacerse por la Mutua correspondiente

En cualquier caso, cada semana se deben emitir los partes de confirmación de la baja por el médico.

Últimamente se está utilizando un nuevo sistema de partes de alta y baja. Cuando el médico lo estima oportuno, a la vez que concede la baja al trabajador le expide también el alta.

Cuánto se cobra de baja

Si la baja es por enfermedad común o accidente no laboral:

- Los 3 primeros días de la baja **NO se cobra nada**.
- Del **4 al 15** se percibe el 60% de la base reguladora por IT.
- Del día **16 hasta el 20** el 60% de la base reguladora por IT. Y desde el 21 se percibe el 75% de la base reguladora por IT.

Estas condiciones se consideran mínimas, y por tanto pueden ser mejoradas por el Convenio de aplicación, o por acuerdo de empresa.

Si la baja es por accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Desde el día siguiente a la baja, se cobra el 75% de la base reguladora por contingencias profesionales. Es decir, que por accidente de trabajo no se cobra el 100%, sino el 75%, salvo que lo diga el convenio, o acuerdo de empresa que así lo recoja.

EL DESCANSO PARA EL "BOCADILLO"

Hay que distinguir entre derecho al descanso de bocadillo y derecho a que ese descanso forme parte de la jornada de trabajo. No es lo mismo. Lo que no te pueden quitar NUNCA es el derecho al descanso del bocadillo, que es un descanso de al menos 15 minutos en jornadas continuadas de más de 6 horas.

Lo dice el art. 34.4 ET que está por encima de tu conve-

nio y de tu contrato. Es decir que el derecho al descanso de bocadillo existía y existe. Pero ese mismo art. 34.4 ET también añade que ese tiempo de descanso no es tiempo efectivo de trabajo a no ser que lo diga el convenio o en el contrato de trabajo. Si no es tiempo efectivo, no es retribuido ni cuenta para los límites de la jornada. Es más, podría suceder que el convenio dijera que se retribuye el

descanso de bocadillo pero no dijera que es tiempo de trabajo.

El derecho al tiempo para el bocadillo en jornadas continuadas de más de 6 horas se tiene, sin discusión alguna, sea cual sea tu trabajo y tu empresa, pero derecho a que te lo paguen y a que cuente en tu jornada solo lo tienes si lo dice tu convenio o en tu contrato.

Resumiendo: que respecto al derecho de bocadillo no ha cambiado nada. excepto para los trabajadores y trabajadoras de las empresas sujetas a un convenio que dijera que ese descanso sólo se paga para los contratados antes de un día determinado.

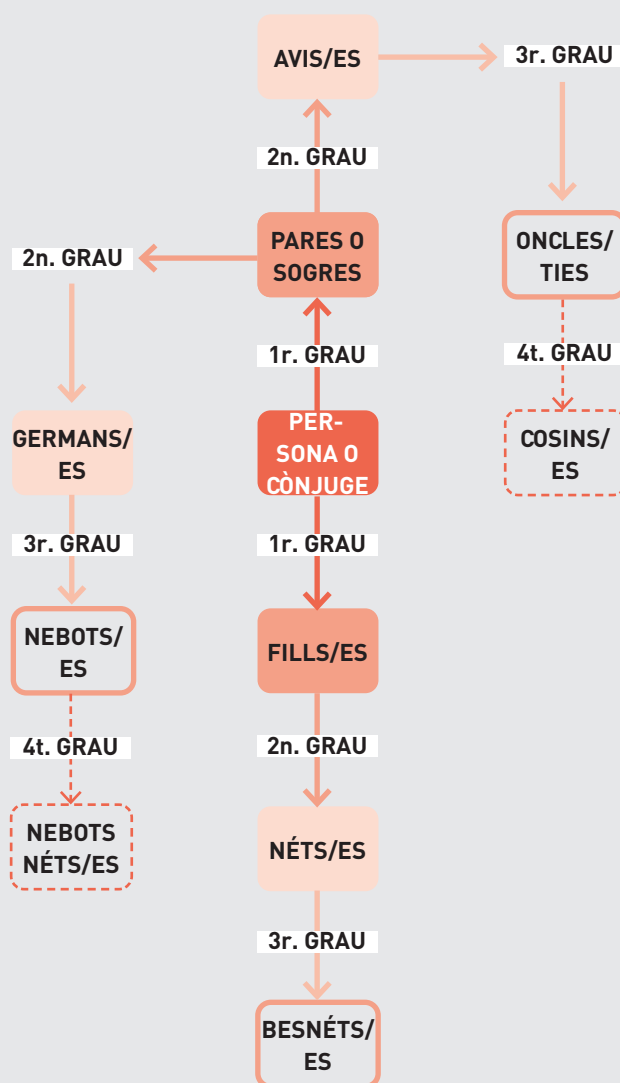
La jurisprudencia ha dicho que: los trabajadores de estas empresas contratados después de un día determinado, sí que tienen derecho a la retribución del tiempo de bocadillo, aunque su convenio diga que no, y por tanto homologa el "tiempo del bocadillo" para todos los trabajadores y trabajadoras de una misma empresa.

■ Graus de parentiu

CONSANGUINITAT I AFINITAT

Per a calcular el **grau de parentiu**, per consanguinitat o per afinitat, tenim en compte les regles següents:

- **Cada pas** que fem des de la nostra situació o la del/la cònjuge **és un grau**.
- Amb els nostres **ascendents**, hem de pujar sempre de pare/mare a pare/mare, i després descendir pels fills fins arribar a germans/es, oncles, ties, cosines...
Així, per arribar a la nostra tia, hem de pujar al nostre pare o mare, després als avis i, per últim, als fills d'aquests, entre les quals està la nostra tia. Són per tant, tres graus, perquè hem fet tres passos.
- Entre els nostres **descendents**, baixarem de fills/es a fills/es.
- El grau **d'afinitat** i de **consanguinitat** es calculen igual però, en eixe cas, el punt de partida és el o la nostra cònjuge.



CONDICIONS LABORALS: PREGUNTES FREQUENTS 2020

STICS - INTERSINDICAL VALENCIANA

ALACANT Álvarez Sereix, 12, entl. 03001 Tel. 965 217 839
• **CASTELLÓ** Marqués de Valverde, 8. 12003. Tel. 964 261 264 - Fax 964 232 952 • **VALÈNCIA** Juan de Mena, 22, baixos. 46008. Tel. 963 942 703 - Fax 963 943 725 • **ALCOI** Oliver, 1-5é dreta. C.P. 03804 • **XÀTIVA** Portal del Lleó, 8, 2a. 46800 • **Escola Sindical Melchor Botella** Juan de Mena, 18 baixos. 46008. València Tel. 963 919 147 - Fax: 963 924 334.

stics.intersindical.org/web/
stics@intersindical.org

OSUT - INTERSINDICAL VALENCIANA

LA VALL D'UIXÒ Carrer Almenara, 11 baix 12600 Castelló - Tel. 964 667 038
dilluns - divendres: 10h a 13h i 17h a 19h
CASTELLÓ Marqués de Valverde, 8. 12003.
dimarts: 16h a 19h.

osut.intersindical.org
osut@intersindical.org



INTERSINDICAL
VALENCIANA  **STICS**