
GUIA DE LEGISLACIÓ LABORAL 2021

versió en castellà pàg. 45



INTERSINDICAL
VALENCIANA

Benvolgut company i benvolguda companya, La guia que tens a les mans és el resultat d'un treball laboriós realitzat sobre tots els temes que de forma quotidiana ens sorgixen i, per tant, determinen o regulen les nostres condicions laborals. És important conèixer aquesta informació bàsica, molt necessària per a donar resposta a totes aquelles preguntes que, sovint, ens fem i ens fan les companyes i companys del treball.

No és un compendi de legislació, ni un memento laboral, no. No es pretén que siga la solució a totes les nostres preguntes i dubtes, però sí que ens proporciona respostes als problemes, pel que fa a les relacions laborals, més freqüents del nostre quefer quotidià.

Tenir resposta immediata a les preguntes i qüestions més habituals és el que ens ha portat a considerar la necessitat de dotar-nos d'aquesta eina que ens pot ser de gran utilitat.

La informació que conté aquesta guia és una selecció ampla d'aquella normativa transversal que és aplicable al món laboral i, per tant, un manual que ajudarà a respondre a la majoria de les qüestions que se'ns plantegen en la tasca sindical diària en tots els sectors. Aquesta guia és una eina viva, que anirem adaptant, en edicions posteriors, a les realitats socials i legislatives noves que es produïsquen. Incorporarem allò que considerem oportú i suprimirem allò que considerem poc útil. Així mateix, serà important per a edicions posteriors incorporar tots aquells suggeriments que des de la pràctica quotidiana ens recomanen.

València, febrer 2021

ISBN:: 978-84-697-4723-0

AUTORS

Cordinador: Juan Miguel Muñoz Olmo. – Advocada: Susana Belmar Ocón

EDITA: Intersindical Valenciana. 2017. Juan de Mena, 18. 46008 València. País Valencià. Tel. 96 391 91 47.

allioli.stepv@intersindical.org
www.intersindical.org

ÍNDEX

1. COTITZACIONS

- 1.1 Bases de cotització
- 1.2 Màxims de cotització
- 1.3 Tipus de cotització
- 1.4 Cotització de contractes per a la formació
- 1.5 Règim especial de treballadors autònoms
- 1.6 Atur d'autònoms
- 1.7 Empleats de llar i les seues bonificacions

2. INDICADORS D'INGRESSOS MÍNIMS

- 2.1 Salari mínim interprofessional (SMI)
- 2.2 Què és l'IPREM? Com ens n'afecta la pujada?
- 2.3 El subsidi per atur i ajudes socials

3. DESOCUPACIÓ I FOGASA

- 3.1 Situació legal de desocupació
- 3.2 On i quan presentar la sol·licitud per desocupació
- 3.3 Prestacions per atur contributiu
- 3.4 Duració atur contributiu
- 3.5 Subsidi d'atur
- 3.6 Prestació pagament únic
- 3.7 Límits que abona el Fons de Garantia Salarial (FOGASA)

4. ELS ERO I ELS ERTO

- 4.1. Què és un ERO?
- 4.2. Què és un ERTO?
- 4.3. Diferència entre un ERO i un ERTO?
- 4.4. Els ERTO i els seus tipus
- 4.5. Requisits legals que permeten l'aplicació d'un ERTO
- 4.6. Tipus d'ERTO vigents
- 4.6.1 ERTO per força major covid-19
- 4.6.2. ERTO ETOP covid-19
- 4.6.3. ERTO per impediment
- 4.6.4. ERTO per limitació
- 4.7. Quant es cobra estant en un ERTO?
- 4.8. Quant pot durar un ERTO?
- 4.9. Drets del treballador en un ERTO
- 4.10. Estant en un ERTO es pot treballar?

5. INCAPACITAT TEMPORAL

- 5.1. Incapacitat temporal
- 5.2. Atur per incapacitat temporal

6. PRESTACIÓ PER MATERNITAT I EXCEDÈNCIES

- 6.1. El permís de paternitat-maternitat a partir del 2021
- 6.2. Reducció de jornada i excedències

7. JORNADA DE TREBALL I VACANCES

- 7.1. La jornada de treball. La seua distribució
- 7.2. Descans setmanal, festes i permisos
- 7.3. Tipus de jornada de treball
- 7.4. Els descansos
- 7.5. Les hores extraordinàries
- 7.6. Vacances
- 7.7. Vacances i incapacitat temporal
- 7.8. Registre de jornada: què és i per a què servix?

8. GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT

9. PERMISOS O LLICÈNCIES RETRIBUÏTS

10. PENSIONS

- 10.1. Quanties mínimes de les pensions en la modalitat contributiva
- 10.2. Quanties mínimes de les pensions de jubilació i invalidesa en la modalitat no contributiva
- 10.3. Prestacions familiars
- 10.4. Jubilació Ordinària

- 10.5. Jubilació Anticipada
- 10.6. Edat de Jubilació
- 10.7. Incapacitats Laborals. Tipus
- 10.8. Edat de jubilació.
- 10.9. Incapacitats laborals.
- 10.10. Període de cotització i carència.

11. AJUDES A L'ATUR

- 11.1. La Renda Activa d'Inserció (RAI)
- 11.2. Subsidi extraordinari per atur del SEPE
- 11.3. Ingress Mínim Vital de la Seguretat Social
- 11.4. Subsidi per a majors de 52 anys
- 11.5. Renda Valenciana d'Inclusió (RVI)

12. INDEMNITZACIONS PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE

13. ELS CONTRACTES

- 13.1. **Contracte indefinit**
 - 13.1.1. Contracte indefinit de persones amb discapacitat
 - 13.1.2. Contracte indefinit de persones aturades de llarga duració
 - 13.1.3. Contracte indefinit per a treballadors majors de cinquanta-dos anys beneficiaris dels subsidis d'atur
- 13.2. **Contracte temporal**
 - 13.2.1. Contracte temporal d'obra o servei determinat
 - 13.2.2. Contracte temporal eventual per circumstàncies de la producció
 - 13.2.3. Contracte temporal d'interinitat
 - 13.2.4. Contracte temporal per a treballadors majors de cinquanta-dos anys beneficiaris dels subsidis d'atur
 - 13.2.5. Contracte temporal de situació de jubilació parcial
 - 13.2.6. Contracte temporal de relleu
 - 13.2.7. Contracte temporal de persones amb discapacitat
 - 13.2.8. Contracte temporal per a la realització d'un projecte específic d'investigació científica i tècnica
 - 13.2.9. Contracte temporal d'accés al sistema espanyol de ciència, tecnologia i innovació
- 13.3. **Contracte per a la formació i l'aprenentatge**
 - 13.3.1. Definició
 - 13.3.2. Sobre els treballadors
 - 13.3.3. Característiques
 - 13.3.4. Contracte temporal per a la formació i l'aprenentatge celebrat amb persones amb discapacitat
- 13.4. **Contracte en pràctiques**
 - 13.4.1. Definició
 - 13.4.2. Requisits
 - 13.4.3. Formalització
 - 13.4.4. Característiques
 - 13.4.5. Contracte temporal per a la formació i l'aprenentatge celebrat amb persones amb discapacitat

14. INFRACCIONS I SANCIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL

- 14.1. Infraaccions a la Seguretat Social
- 14.2.. Sancions a l'atur submergit

15. DRETS I GARANTIA DELS REPRESENTANTS DELS TREB.

- 15.1. Número de representants
- 15.2. Drets i competències
- 15.3. Garanties i facilitats dels representants

16. PROCEDIMENT DE LA NEGOCIACIÓ COL-LECTIVA

- 16.1. Procediment
- 16.2. Desvinculació de conveni col·lectiu
- 16.3. Ultraactivitat dels convenis col·lectius

17. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

- 17.1. Consulta als treballadors
- 17.2. Competències i facultats
- 17.3. Competències i facultats del comitè de seguretat
- 17.4. Número de delegats de prevenció

ANNEX 1

EL DIPÒSIT DE DOCUMENTACIÓ LABORAL

ANNEX 2

RELACIONS LABORALS I COVID-19

- 1. Actuacions que pot generar el coronavirus
- 2. Selecció de personal en temps de COVID-19
- 3. Contagi i quarantena COVID-19
- 4. Baixa laboral per coronavirus: qui paga?, com gestionar-la?
- 5. Drets laborals en cas de quarantena per COVID-19
- 6. Vacuna, empresa i COVID-19
- 7. El teletreball

ANNEX 3

EL RECONeixEMENT MÈDIC LABORAL

1. COTIZACIONES

1.1 BASES DE COTIZACIÓN

Règim general.

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMA EUROS/MES	BASES MÁXIMAS EUROS/MES
1	Ingenieros, licenciados, alta dirección. No incluido 1.3c) ET	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes administrativos y de taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares administrativos	1.050,00	4.070,10
		EUROS/DIA	EUROS/DIA
8	Oficiales de primeray segunda	35,00	135,67
9	Oficiales de tercera y especialistas	35,00	135,67
10	Peones	35,00	135,67
11	Trabajadores menos de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	35,00	135,67

1.2 LÍMITS DE COTIZACIÓ

MÀXIM	4.070,10
MÍNIM	1.050,00

A temps parcial.

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASE MÍNIMA POR HORA (EUROS)
1	Enginyers, llicenciats, alta direcció. No inclòs 1.3 c) Estatut Treballadors (ET)	8,83
2	Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	7,32
3	Caps administratius i de taller	6,37
4	Ajudants no titulats	6,33
5	Oficials no administratius	6,33
6	Subalterns	6,33
7	Auxiliars administratius	6,33
8	Oficials de primera i segona	6,33
9	Oficials de tercera i especialistes	6,33
10	Treballadors majors de díhuit anys no qualificats	6,33
11	Treballadors de menys de díhuit anys, qualsevol que siga la seua categoria professional	6,33

1.3 TIPUS DE COTITZACIÓ

	EMPRESA	TREBALLADOR	TOTAL
RÈGIM GENERAL Contingències comunes (sobre base mínima normalitzada)	23,60	4,70	28,30
Desocupació (sobre base d'accident de treball) Contractació indefinida, inclosa en temps parcial i fixos discontinus, contractació durada determinada en les modalitats de contractes formatius, en pràctiques, d'inserció, de relleu, interinitat i les modalitats contractuals realitzades amb treballadors discapacitats, no inferior al 33%	5,50	1,55	7,05
CONTRACTACIÓ DE DURADA DETERMINADA: Temps complet Temps parcial	6,7 6,7	1,6 1,6	8,3 8,3
FONS DE GARANTIA SALARIAL (base d'accident de treball)	0,20		0,20
FORMACIÓ PROFESSIONAL (base d'accident de treball)	0,60	0,10	0,70
COTITZACIÓ ADDICIONAL: HORES EXTRES (força major)	12,00	2,00	14,00
COTITZACIÓ ADDICIONAL: HORES EXTRES (no força major)	23,60	4,70	28,30
ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS (tarifes llei)			

1.4 COTITZACIÓ DE CONTRACTES PER A LA FORMACIÓ

Quota única mensual. La base de cotització del contracte de formació durant 2021 serà de 1.050 euros.

CONTINGÈNCIES	FORMACIÓ	
	Empresa	Treballador
Contingències comuns. Total 51,05 €	42,56 euros	8,49 euros
Contingències professionals IT. Total 3,27 €	3,27 euros	
Contingències professionals IMS. Total 2,58 €	2,58 euros	
Fogasa. Total 3,23 €	3,23 euros	
Formació professional		
Atur Total 74,03 €	57,75 euros	16,28 euros
TOTAL (134,16 €)	109,39 euros	24,77 euros

1.5 RÈGIM ESPECIAL DE TREBALLADORS AUTÒNOMS

BASE MÀXIMA DE COTITZACIÓ **4.070,10 €/mes**
 BASE MÍNIMA DE COTITZACIÓ **944,40 €/mes**

BASES	BASE MÀXIMA
Base de cotització menors de 47 anys o amb 47 anys	Treballadors que a partir del 01/01/2021 , aquest dia inclusivament, siguen menors de 47 anys: podran elegir entre els límits de les bases mínima i màxima. Treballadors que a partir del 01/01/2021, aquest dia inclusivament, tinguen 47 anys d'edat, si la seua base de cotització és inferior a 2.052,00 euros/mes: no podran elegir una base de quantia superior a 2.077,80 euros/mes.
Base de cotització 48 o més anys d'edat	Treballadors que a partir del 01/01/2021, aquest dia inclusivament, tinguen complida l'edat de 48 o més anys: la base de cotització estarà compresa entre les quanties de 1.018,50 i 2.077,80 euros/mes.
Base de cotització 48 o 49 anys d'edat	Treballadors que a 01/01/2021 tenien 48 o 49 anys d'edat si l'última base de cotització acreditada ha sigut superior a 2.052,00 euros/mes: podran optar per una base de cotització compresa entre 944,40 euros/mes i l'import d'aquesta, amb el límit de la base màxima de cotització.
Base de cotització 48 o més anys d'edat amb 50 o més anys cotitzats abans dels 50 anys	Si l'última base de cotització ha sigut inferior o igual a 2.052,00 euros/mes, hauran de cotitzar per una base compresa entre 944,40 i 2.077,80 euros/mes. Si l'última base de cotització acreditada ha sigut superior a 2.052,00 euros/mes, s'haurà de cotitzar per una base compresa entre 944,40 euros/mes, i l'import d'aquesta, i el límit de la base màxima de cotització.
Tipus contingències comunes	28,30 per cent
Tipus contingències professionals	1,30 per cent
Tipus cessació d'activitat	0,90 per cent
Tipus formació professional	0,10 per cent

LA TARIFA PLANA DE 60 EUROS

Nous autònoms, inicialment només s'aplicava a menors de 30 anys, però des de finals de setembre de 2013, es va ampliar a tots els nous autònoms que compliren els requisits necessaris.

- Alta inicial
- No haver estat en situació d'alta en els cinc anys anteriors a comptar des de la data d'efecte d'alta.
- Si es va gaudir d'aquesta tarifa anteriorment, que hagen transcorregut 3 anys des de l'última baixa.
- No siga autònom col·laborador.

Per a majors de 30 anys, la duració màxima és de 18 mesos, en els trams següents:

- Els sis primers mesos, 60€/mes si s'elegix base mínima.
- Reducció del 50% de la quota durant els 6 mesos següents (141,65€ per a autònoms; 182,00€ per a societaris)
- Reducció del 30% de la quota durant els 3 mesos següents (195,31€ per a autònoms; 257,00€ per a societaris)
- Bonificació del 30% durant els 3 mesos següents (198,31€ per a autònoms; 257,00€ per a societaris)
- A partir del mes díhuit, la quota normal.

Per a menors de 30 anys i dones menors de 35 anys, està prevista una bonificació especial de 12 mesos més, d'una duració màxima de fins a 30 mesos.

1.6. ATUR D'AUTÒNOMS

Per a tindre accés a l'atur o desocupació d'autònom, mesura que es coneix com a prestació per cessament d'activitat, cal complir els requisits següents:

REQUISITS

1. Has d'estar afiliat i en situació d'alta en la RETA.
2. Que cotitzes i tingues cobertes la protecció per accidents de treball i malalties professionals.
3. Que tiges cobert el període mínim de cotització per cessament d'activitat, que ha d'haver-es efectuat en els 48 mesos anteriors al cessament i de manera continuada en 12 mesos almenys justament anteriors al cessament.
4. Trobar-se en situació legal de cessament d'activitat, subscriure el compromís d'activitat i acreditar que tens disposició activa per a reincorporar-te al mercat de treball.
5. No pots tenir complida l'edat ordinària que et dóna dret a la jubilació, llevat que no tingues acreditat 1. el període de cotització que s'hi requerix.
6. Has d'estar al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social. Si no compleixes aquest requisit en la data del cessament d'activitat però tens cobert el període mínim de cotització que et dóna dret a la prestació, tens un termini de trenta dies naturals per a ingressar les quotes que deus.
7. Els autònoms que perden la seua llicència a exercir per una infracció penal, no tindran dret a la prestació per cessament d'activitat, encara que sí que mantindran aquest dret si la retirada de llicència es deu a altres motius.

No es consideraran en situació legal de cessament d'activitat qui cessen voluntàriament o si un treballador econòmicament independent torne a ser contractat pel mateix client en el termini d'un any des de l'extinció del contracte.

QUANTIA: 70% de la base reguladora.

BASE REGULADORA: mitjana de la base de cotització dels últims 12 mesos.

DURADA DE LA PRESTACIÓ

(segons el període cotitzat)

MESOS COTITZATS	MESOS DE PROTECCIÓ
De 12 a 17 mesos	4
De 18 a 23 mesos	6
De 24 a 29 mesos	8
De 30 a 35 mesos	10
De 36 a 42 mesos	12
De 43 a 47 mesos	16
De 48 mesos en avant	24

1.7 EMPLEATS DE LLAR I LES SEUES BONIFICACIONS

A partir de l'1 de gener de 2015, les bases de cotització per contingències comunes seran les determinades en l'escala següent, en funció de la retribució percebuda pels empleats de la llar per cada relació laboral.

TRAM	Salari €/mes	Base cotització. €/mes	LES COTITZACIONS EN 2021		
			A càrrec de l'empleat 4,70 %	A càrrec de l'ocupador (2) 23,60% %	Total
1r	Fins a 260	206	9,68	41,98	51,98
2n	De 240,01 a 375	340	15,98	69,29	85,27
3r	De 375,01 a 510	474	22,28	96,60	118,88
4t	De 510,01 a 645	608	28,58	123,91	152,49
5é	De 645,01 a 780	743	34,92	151,42	186,34
6é	De 780,01 a 914	877	41,22	178,73	219,95
7é	De 914,01 a 1050	1050	49,35	213,99	263,34
8é	De 1050,01 a 1144	1097	51,56	223,57	275,13
9é	De 1144,01 a 1294	1232	57,90	251,08	308,99
10é	De 1294,01	Retribució mensual			

1. Les retribucions mensuals i les bases de cotització s'actualitzaran a les variacions que experimente el Salari Mínim Interprofessional.

2. Aplicat el 20% de bonificació a càrrec de l'ocupador.

- El tipus de cotització per contingències comuns és del 28,30%. El 23,60% és a càrrec de l'ocupador i el 4,70% a càrrec de l'empleat.
- Les contingències professionals són de l'1,5% a càrrec de l'ocupador (incapacitat temporal: 0,80%, i incapacitat, mort i supervivència: 0,70%).
- SMI per al 2021 = 950 euros x 14 pagues = 13.300€ (14 pagues).
- El preu mínim per hora de l'empleat o empleada de llar és de 7,42€.
- El preu mínim per dia de l'empleat o empleada de la llar és de 31,66€.
- En l'exercici de 2021 els ocupadors seran beneficiaris d'una reducció del 20 per 100 en la quota a la cotització a la Seguretat Social per contingències comunes, sempre que hagen contractat, sota qualsevol modalitat, i donat d'alta a un empleat o empleada de la llar a partir de l'1 de gener de 2012. Aquesta reducció s'ampliarà amb una bonificació fins a arribar al 45 per 100 per a les famílies nombroses. Aquests beneficis en la cotització a la Seguretat Social no seran d'aplicació en els supòsits en què els empleats de la llar que presten els seus serveis durant mesos de 60 hores mensuals per ocupador assumisquen el compliment de les obligacions en matèria de cotització.
- Amb efectes des de l'1 d'abril de 2013, l'empleat de la llar que preste els seus serveis duran mesos de 60 hores mensuals per ocupador, i que haguera acordat amb ell les obligacions en matèria de cotització en el Sistema Especial d'Empleats de la Llar, serà el subjecte responsable de l'obligació de cotitzar.
- L'adaptació definitiva del règim especial al Règim General de la Seguretat Social està prevista per a l'1 de gener de 2024.

2. INDICADORS D'INGRESSOS MÍNIMS

2.1 SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL (SMI)

DIA	MES	ANUAL
31,66	950,00 / 1.108,33 (14 pagues)	11.400,00 / 13.300,00 (14 pagues)

2.2. QUÈ ÉS L'IPREM? COM ENS N'AFECTA LA PUJADA?

És l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM). Aquest índex es pren com a base per a concedir ajudes i subvencions públiques i és la referència per a calcular la revalorització de prestacions socials. Determina les quantitats dels cobraments dels subsidis de l'atur.

Es va crear en 2004 per a substituir al Salari Mínim Interprofessional com a referència per a calcular aquestes ajudes, i servix per a determinar si es té dret a rebre-les i per a fixar-ne la quantia. El seu valor estava congelat des de 2017. Aquest any ha pujat un 5%

IPREM diari	IPREM mensual	IPREM anual
18,83	564,90	6.778,80

Aquesta mesura té repercussions directes entre els treballadors i treballadores, sobretot, en aquells que es queden sense treball o en els que cobren subsidis i ajudes socials.

2.3. EL SUBSIDI PER ATUR I AJUDES SOCIALS

En els subsidis es cobra per llei el 80% de l'IPREM. En 2021, el 80% de l'IPREM són 451,92 euros, que és la quantitat que es cobrarà mensualment en les ajudes socials.

3. DESOCUPACIÓ I FOGASA

3.1 SITUACIÓ LEGAL DE DESOCUPACIÓ

EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL

- Acomiadament disciplinari procedent o improcedent (sempre que no s'haja optat a la readmissió).
- Acomiadament disciplinari procedent o improcedent (sempre que no s'haja optat a la readmissió)
- Resolució voluntària del treballador: modificació substancial de condicions de treball, art. 41 ET; trasllat a un altre centre que exigisca canvi de domicili art. 40 ET. Sempre que existisca causa justa art. 50 ET
- Acomiadament per causes objectives
- Terminació del contracte per expiració del temps convingut o realització d'obra, sempre que no siga provocat per la denúncia del treballador.
- Resolució de la relació laboral per l'empresari en període de prova, sempre que l'extinció de la relació laboral anterior fora legal d'atur o hagueren transcorregut 3 mesos des de l'extinció
- Mort, jubilació o incapacitat de l'empresari individual
- Expedient de Regulació d'Ocupació
- Resolució voluntària de la treballadora obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball per ser víctima de violència de gènere
- Extinció de la relació administrativa per causa distinta a voluntat de l'empleat, expulsió improcedent d'una cooperativa i finalització del període de duració del vincle societari

ALTRES SUPÒSITS

- Reducció temporal de jornada ordinària de treball d'un terç almenys amb la corresponent pèrdua o reducció de salari.
- Alliberament de presó per compliment de condemna o llibertat condicional.
- Treballadors fixos discontinus en períodes d'inactivitat, inclosos els fixos periòdics en dates certes.

3.2 ON I QUAN PRESENTAR LA SOL·LICITUD PER DESOCUPACIÓ

El termini per a demanar l'atur és de 15 dies hàbils des de la data del cessament en el treball. No computen els dissabtes, diumenges i festius. **Els dies de vacances que no hem gaudit i que l'empresa ens paga en la liquidació, seguits de l'alta en la Seguretat Social i no podrà demanar-se l'atur. (incoherent, no li trobe el sentit)**

3.3 PRESTACIONS PER ATUR CONTRIBUTIU

QUANTIA		180 PRIMERS DIES: 70% BASE REGULADORA/ RESTANT AL 50% BASE REGULADORA		
			MES	DIA
LÍMIT MÍNIM	Amb fills	107% + 1/6 de l'IPREM	705,18	23,50
	Sense fills	80% + 1/6 de l'IPREM	527,24	17,57
LÍMIT MÀXIM	Treballador sense fills	175% + 1/6 de l'IPREM	1.153,33	38,44
	Treballador amb un fill	200% + 1/6 de l'IPREM	1.318,10	43,93
	Treballador amb 2 o més fills	225% + 1/6 de l'IPREM	1.482,86	49,42

*La base de l'IPREM inclou la part proporcional de les pagues extres.

Durant la percepció de la prestació per atur el treballador romandrà en alta en la Seguretat Social i s'efectuarà la cotització per les contingències comuns;

- La quota del treballador és el resultat d'aplicar el 4,7% (tipus de cotització a càrrec del treballador)
- La retenció a càrrec de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques, en el seu cas.

3.4 DURACIÓ ATUR CONTRIBUTIU

La quantia de la prestació serà la base reguladora de les últimes 6 nòmines:

- Els sis primers mesos (180 dies) el treballador cobrarà el 70% de la seua base reguladora.
- I a partir del setèim mes (a partir del dia 181), el 50% de la seua base reguladora.

PERÍODE DE COTITZACIÓ EN DIES	PERÍODE DE PRESTACIÓ	
	DIES	MESOS
Des de 360 fins a 539	120	4
Des de 540 fins a 719	180	6
Des de 720 fins a 899	240	8
Des de 900 fins a 1.079	300	10
Des de 1.080 fins a 1.259	360	12
Des de 1.260 fins a 1.439	420	14
Des de 1.440 fins a 1.619	480	16
Des de 1.620 fins a 1.799	540	18
Des de 1.800 fins a 1.979	600	20
Des de 1.980 fins a 2.159	660	22
Des de 2160	720	24

En cas d'haver treballat a temps parcial, cada dia es considerarà com a dia cotitzat, amb independència de la jornada.

3.5 SUBSIDI PER ATUR

Per pèrdua d'ocupació, de forma involuntària

PER PÈRDUA D'OCCUPACIÓ		
	DIES COTITZATS	DURADA
Amb responsabilitats familiars	Entre 90 a 119 dies	3 mesos
	Entre 120 a 149 dies	4 mesos
	Entre 150 a 179 dies	5 mesos
	Més de 180 dies	21 mesos
Sense responsabilitats familiars	Més de 180 dies	6 mesos

La durada del subsidi en cas de treballadors fixos discontinus serà equivalent al nombre de mesos cotitzats l'any anterior a la sol·licitud.

Per esgotament de la prestació contributiva, i fer un mes des de la inscripció com a demandant d'ocupació, des de l'esgotament d'aquesta prestació, tindre responsabilitats familiars, llevat que siga major de 45 anys.

PER ESGOTAMENT DE LA PRESTACIÓ CONTRIBUTIVA			
EDAT	PRESTACIÓ CONTRIBUTIVA ESGOTADA	DURACIÓ DEL SUBSIDI	
		AMB RESPONSABILITATS FAMILIARS	SENSE RESPONSABILITATS FAMILIARS
Menors de 45 anys	4 mesos 6 o més mesos	18 mesos 24 mesos	
Majors de 45 anys	4 mesos 6 o més mesos	18 mesos 24 mesos	6 mesos

La duració del subsidi en cas de fixos discontinus serà equivalent al núm. de mesos cotitzats en l'any anterior a la sol·licitud.

AJUDES EXTRAORDINÀRIES: IMPORT A COBRAR

- En la Renda Activa d'Inserció (RAI), es continua cobrant 451,92 euros mensuals.
- En el subsidi extraordinari per atur, es cobren uns altres 451,92 euros mensuals

3.6 PRESTACIÓ PAGAMENT ÚNIC

Es tracta d'una mesura per a fomentar i facilitar iniciatives d'ocupació autònoma entre persones que estiguen percebent la prestació per atur de nivell contributiu, abonant el valor actual de l'import de la prestació que reste per a percebre a les persones beneficiàries.

Ser persona beneficiària d'una prestació contributiva per atur per cessament total i definitiu d'una relació laboral, no haver cobrat el pagament únic, iniciar l'activitat en el termini màxim d'un mes des de la resolució que concedisca el pagament únic.

3.7 EL FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA). ELS SEUS LÍMITS

Què és el FOGASA?

El FOGASA (Fons de Garantia Salarial) és un organisme autònom adscrit al Ministeri de Treball i Economia Social que garanteix a les treballadores i treballadors la percepció de salaris i les indemnitzacions pendents de pagament, per extinció de la relació laboral, per causa d'insolvència o procediment concursal de l'empresari.

La Disposició Addicional Sexta del Reial Decret Llei 38/2020, de 29 de desembre, prorroga el Reial Decret 231/2020, de 4 de febrer, pel qual es fixa el Salari Mínim Interprofessional per a 2020. En virtut d'això, els límits de les prestacions indemnitzatòries i salarials per al FOGASA en 2021 són els següents:

Valor dia salari	SMI diari	31,66
	Doble del SMI diari, amb prorrateig d'extres:	73,73
Salaris	Abonament als/a les treballadores dels salaris amb les pagues extraordinàries, inclosos els de tramitació, pendents de pagament per declaració d'insolvència o procediment concursal. Des de l'1/1/21 el FOGASA també té la responsabilitat legal de pagar les indemnitzacions endeutades per les empreses a causa d'extincions voluntàries de contracte per modificacions substancials de les condicions de treball i per trasllats amb canvi de domicili. La quantitat màxima a abonar per FOGASA és el doble del SMI diari, amb prorrateig de pagues extres, pel núm. de dies pendents de pagament, màxim de 120 dies.	8.847,60
	Abonament de la indemnització per acomiadament o extinció de contracte reconegudes. El seu límit serà el d'una anualitat, sense que el doble del SMI, incloent-hi les pagues, la supere. Anualitat de salari: 20 dies (improcedent 33 dies)	26.911,45

4. ELS ERO I ELS ERTO

1. QUÈ ÉS UN ERO?

Un Expedient de Regulació d'Ocupació (ERO) és un procés mitjançant el qual es dona per finalitzat de forma definitiva el contracte de treball. En tractar-se d'una forma d'acomiadament, l'empresari està obligat a satisfer la indemnització als treballadors afectats d'acord amb els requisits legals.

2. QUÈ ÉS UN ERTO?

Un Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO) és un tipus d'ERO de caràcter temporal per a reduir la jornada laboral o suspendre contractes de treball, de tota o part de la plantilla amb l'objectiu de salvaguardar la viabilitat de l'empresa.

3. DIFERÈNCIES ENTRE UN ERO I UN ERTO?

Els ERTO són els Expedients de Regulació d'Ocupació (ERO) que tenen un caràcter temporal. Comporten l'obligació de la reincorporació del treballador al seu lloc de treball en les mateixes condicions que tenia amb anterioritat a l'aplicació de l'ERTO, una vegada aquest finalitze. En un ERTO l'ocupador no ha d'indemnitzar els treballadors ja que es tracta d'una circumstància temporal que no finalitza el contracte de treball.

4. ELS ERTO I ELS SEUS TIPUS

Els ERTO abans del COVID-19

Existien dos tipus d'ERTO. Les causes per les quals es podia suspendre la relació laboral eren:

- Força major temporal.
- Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Els ERTO tenen la base jurídica en l'Estatut dels Treballadors i en el RD 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu, de suspensió de contractes i de reducció de jornada. En l'actualitat, s'han creat diversos tipus d'ERTO per a atendre les necessitats creades per la pandèmia.

5. REQUISITS LEGALS QUE PERMETEN L'APLICACIÓ D'UN ERTO

Una empresa pot sol·licitar un ERTO quan existisquen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major:

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprenga una situació econòmica negativa, en casos tals com l'existència de pèrdues actuals o previstes o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produïxen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.

Es pot fer un ERTO per causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció.

Es pot fer un ERTO per causes productives quan es produïsquen canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

En tot cas, aquestes causes estaran controlades per l'autoritat laboral, que serà l'encarregada de determinar si procedix o no l'aplicació de l'ERTO i de salvaguardar els drets dels treballadors.

6. TIPUS D'ERTO VIGENTS

Des de la declaració de l'estat d'alarma pel Reial Decret 463/2020, de 14 de març, per la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, s'ha anat modificant la normativa que regula els ERTO.

6.1 ERTO PER FORÇA MAJOR COVID-19

Aplicació: s'han prorrogat fins al dia 31 de maig de 2021. És possible la transformació de l'ERTO per força major en ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. S'apliquen en suspensions de contracte i reduccions de jornada que tinguen la seua causa en pèrdues d'activitat com a conseqüència de la COVID-19. Aquest tipus d'ERTO està dissenyat per a aplicar en el sector de l'hoteleria i l'oci nocturn.

6.2. ERTO ETOP COVID-19

Aplicació: per la situació sanitària, aquest tipus d'ERTO s'ha anat prorrogant en els decrets successius. S'aplica en suspensions de contracte i reduccions de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció (ETOP) relacionades amb la COVID-19.

6.3. ERTO PER IMPEDIMENT

Aplicació: empreses i entitats de qualsevol sector o activitat que veuen impedit el desenvolupament de l'activitat com a conseqüència de noves restriccions o mesures de contenció sanitària. L'aplicació s'ha ampliat fins al dia 31 de maig de 2021.

6.4. ERTO PER LIMITACIÓ

Aplicació: empreses de qualsevol sector o activitat que veuen limitat el desenvolupament normalitzat de l'activitat a conseqüència de decisions o mesures adoptades per les autoritats a partir del dia 1 d'octubre de 2020. L'aplicació, fins al dia 31 de maig de 2021.

7. QUANT ES COBRA ESTANT EN UN ERTO?

Existixen uns límits mínims i màxims del que es pot cobrar amb aquesta prestació, de manera que no es pot cobrar per sota ni per sobre d'aquests límits.

Import mínim de la prestació per ERTO en 2021 (jornada completa)

- Import mínim de la prestació contributiva sense fills: 527,24€
- Import mínim de la prestació contributiva amb un o més fills: 705,18€

Import màxim de la prestació per ERTO en 2021 (jornada completa)

- Import màxim de la prestació contributiva sense fills: 1.153,33€
- Import màxim de la prestació contributiva amb 1 fill: 1.318,33€
- Import màxim de la prestació contributiva amb 2 o més fills: 1.482,86€

8. QUANT POT DURAR UN ERTO?

No existix un límit a la duració d'un ERTO, però ha de tindre una duració determinada prevista. Tanmateix, és possible encađenar diversos ERTO de forma consecutiva sempre que hi existisca una justificació.

En casos de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció la duració de l'ERTO serà el que acorde l'empresa i els representants dels treballadors durant el procés de consulta.

En casos de força major, com els ERTO derivats de la crisi sanitària produïda pel coronavirus, serà l'empresa la que en la sol·licitud determine la duració de l'ERTO, i siga aprovat per l'autoritat laboral.

9. DRETS DEL TREBALLADOR EN UN ERTO

Els empleats afectats per un ERTO tenen dret a impugnar-lo davant dels tribunals si consideren que no concorren les circumstàncies legals que el justifiquen.

Mentre dure l'Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació, el treballador té dret a percebre la prestació per atur.

Una vegada concloga l'expedient, els treballadors afectats tenen dret a la readmissió en les mateixes condicions laborals que tenien abans.

10. ESTANT EN UN ERTO ES POT TREBALLAR?

En un Expedient Temporal de Regulació d'Ocupació els afectat sí que poden treballar, tant per compte propi (autònoms) com alié (contractats).

En cas de treballar, s'haurà de comunicar-ho al Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE) perquè suspenga la prestació d'atur o l'adapte quan la nova activitat siga a temps parcial.

5. INCAPACITAT TEMPORAL

5.1 INCAPACITATS TEMPORALS (IT)

ORIGEN	DIES	PERCENTATGE	A CÀRREC
Malaltia comuna o accident no laboral	Entre el 4t i el 15é Entre el 16é i 20é A partir del 21é	60% base reguladora 60% base reguladora 75% base reguladora	Empresari INSS o Mútua de A.T. i E.P. de la INSS
Malaltia professional i accident de treball	Des de l'endemà de la baixa (és a càrrec de l'empresari el salari corresponent al dia de baixa)	75% base reguladora	INSS o Mútua de A.T. i E.P. de la S.S
Maternitat / Paternitat	Des del dia de baixa durant 16 setmanes	100% base reguladora	INSS o IMS
Suspensió per risc d'embaràs	Des del dia de la baixa	100% base reguladora	INSS o Mútua d'A.T i E.P. de la S.S
Suspensió per risc de la lactància natural	Des del dia de la baixa fins que el xiquet tinga 9 mesos	100% base reguladora	INSS o Mútua d'A.T i E.P. de la S.S
Suspensió per a la cura de menors amb càncer	Durant el temps d'hospitalització i tractament continuat. D'1 a 3 mesos o fins que el menor tinga 18	100% base reguladora o en proporció a la reducció que experiment la jornada de treball	INSS o Mútua d'A.T i E.P. de la S.S

5.2 ATUR PER INCAPACITAT TEMPORAL

INCAPACITAT TEMPORAL DURANT L'ATUR

Treballador en actiu que es troba en incapacitat temporal derivada de contingències comuns i s'acaba el seu contracte: percep en situació d'incapacitat temporal la quantia igual a la prestació per atur, fins que s'extingisca aquesta situació, passant aleshores a situació d'atur. Posteriorment percebrà la prestació de l'atur i es descompta del període d'atur el temps d'incapacitat temporal a partir de l'extinció del contracte. Excepte per a la prestació de maternitat.

Treballador en actiu que es troba en incapacitat temporal derivada de contingències professionals i s'acaba el seu contracte: seguirà percebent la prestació d'incapacitat temporal en igual quantia a la que tinguera reconeguda fins que s'extingisca aquesta situació. Posteriorment passarà a situació d'atur i en percebrà la prestació corresponent, sense descompte del període que va romandre en incapacitat temporal després de l'extinció del contracte.

Incapacitat temporal durant l'atur que constituïx recaiguda d'un procés iniciat durant la vigència del contracte: percep incapacitat temporal en quantia igual a l'atur. Finalitzat el període d'atur, si continua amb la incapacitat temporal, seguirà percebent aquesta prestació en la mateixa quantia.

Incapacitat temporal durant l'atur que no constituïx recaiguda: percep la incapacitat temporal en quantia igual a l'atur. Posteriorment al període d'atur, si continua la incapacitat temporal continuarà percebent aquesta prestació pel 75% del SMI exclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries.

6. PRESTACIÓ PER MATERNITAT I EXCEDÈNCIES

6.1. EL PERMÍS DE PATERNITAT-MATERNITAT A PARTIR DEL 2021

En març de 2019 el govern de coalició PSOE+UP va aprovar el Reial Decret d'igualtat dels permisos de maternitat i paternitat. Després, va ser convalidat pel Congrés amb el vot en contra del PP. En una disposició transitòria es recull que l'aplicació seria progressiva fins al 31/12/2021. Per tant, als naixements produïts des de l'1/1/2021 en endavant, l'ús del permís de paternitat i de maternitat tindrà les regulacions següents:

- El permís és de 16 setmanes: 6 obligatòries i ininterrompudes després del naixement i unes altres 10 voluntàries lliures després del naixement i fins a 12 mesos després.
- Ja no existix la possibilitat de cessió de part del permís de la mare al pare.
- El permís no necessita autorització de l'empresa, ni quant al gaudi ni a les dates. És independent de les necessitats de l'empresa.
- Les 10 setmanes lliures es poden ajuntar amb les 6 obligatòries, o no, i gaudir-les seguides o en períodes setmanals. Sempre a elecció del treballador o treballadora.
- Per al gaudi de les 10 setmanes lliures, només cal preavisar amb 15 dies d'antelació.
- Les 10 setmanes lliures es podran gaudir a jornada parcial, però només si l'empresa hi està d'acord.
- Quant els dos membres de la parella treballen per a la mateixa empresa, l'empresa podrà intervenir en la coincidència del gaudi de les setmanes lliures, amb raonaments lògics i objectives. Això és que ambdós tindrien el permís exactament igual i a la vegada en les setmanes obligatòries i poden coincidir o no en les setmanes lliures, però mai es redueix la duració total del permís de cap.
- Els dos membres de la parella, pares i mares, tenen la mateixa protecció contra acomiadament per causa de tindre un fill o filla. L'acomiadament en el 12 primers mesos de vida del fill o filla es considera nul amb

readmissió obligatòria, a no ser que l'empresa provara que fora procedent.

- En aquells casos en què, per qualsevol causa, el xiquet haja de romandre hospitalitzat després del part, les 10 setmanes lliures es comptaran a partir de la data de l'alta.
- En els casos en què el xiquet precise hospitalització a continuació del part, per un període superior a 7 dies, el permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobe hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.
- En cas de part múltiple, el permís dura 2 setmanes més per cada fill o filla. Això és d'aplicació en cas de discapacitat sobrevinguda. Una setmana per a cada membre de la parella.

Les condicions citades són les mateixes per al permís de paternitat i el de maternitat. Des de març de 2019 ambdós permisos són el mateix "permís per naixement". Només existix una diferència entre la mare i la parella. La mare pot gaudir de 4 de les 6 setmanes obligatòries abans del naixement i la parella no.

En realitat, no és un permís sinó una suspensió. Si fora un permís el pagaria l'empresa, en ser una suspensió de contracte, la prestació la paga la Seguretat Social. En ser una suspensió de contracte, treballar o teletreballar durant el permís seria una falta molt greu de l'empresa i una falta greu del treballador, ambdós sancionades per inspecció de treball.

6.2 REDUCCIÓ DE JORNADA I EXCEDÈNCIES

ORIGEN	DURADA	CONSEQUÈNCIES
Reducció de jornada per cura de fills	Fins als 12 anys d'edat dels menors de dret a acollir-se a la reducció de jornada per guàrdia legal per cura de fills (RD Llei 16/2013)	Es calcula sobre la jornada diària, el treballador ja no pot sol·licitar la reducció setmanal. La reducció de jornada ha de ser la mateixa cada dia. Reducció econòmica proporcional a la jornada laboral. Des d'1/8 fins a 1/2 de la jornada.
Lactància (natural o artificial)	Una hora cada dia, que podrà ser fraccionada fins que el menor compleisca nou mesos	Dret tant d'homes com de dones (encara que sols podrà ser exercit per un dels progenitores en cas que els dos treballen).
	Acumulada: acumular les hores de lactància en jornades completes quan així ho permeta el conveni col·lectiu o s'acorde amb l'empresari	Es compten les hores que es deixen de treballar pel permís, descomptant els dies festius i els dies de descans, des que se sol·licita la lactància fins que el fill compleisca nou mesos.
Excedència	Forçosa	La concessió és obligatòria per a l'empresa i comporta la conservació del lloc de treball i el període es té com a treballat a efectes de còmput d'antiguitat. El reingrés ha de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament de la causa que el va produir. Causes: designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball; realització de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior. Computable a efectes d'antiguitat
	Voluntària	Es requereix antiguitat d'un any mínim a l'empresa. En ser voluntària, el treballador pot demanar-la per qualsevol motiu, sense haver d'explicar-lo a l'empresa. No es reconeix dret a reserva del lloc de treball sinó dret preferent de reingrés quan hi haja vacant. La duració serà entre quatre mesos i cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.
	Cura de fills	Tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment. Es pot demanar a l'empresa en qualsevol moment, però abans que el fill compleisca els 3 anys, ja que l'excedència es pot gaudir fins que el fill tinga 3 anys. El període en què el treballador romanga en situació d'excedència serà computable a efectes d'antiguitat. Període d'excedència es considera com una situació assimilada a l'alta a efectes de les prestacions de la Seguretat Social durant els primers 2 anys d'excedència. Durant el primer any tindrà dret a reserva del lloc. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. Si és família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos.

7. JORNADA DE TREBALL I VACANCES

7.1. LA JORNADA DE TREBALL. LA SEUA DISTRIBUCIÓ

Una de les dades més importants i que tot treballador i treballadora ha de conèixer és quina és la seua jornada de treball, en còmput diari, setmanal o anual, que està obligat a realitzar segons el contracte de treball.

La jornada comença quan el treballador està al lloc de treball i finalitza amb el treballador encara al lloc de treball. Per tant, com a norma general, no es compta quan el treballador arriba o el temps de canviar-se de roba en cas de ser necessari, sinó des que està llest per a treballar.

Quant ha de durar la jornada de treball

La duració de la jornada de cada treballador o treballadora és l'estipulada en el contracte de treball. En el contracte haurà de vindre indicat el nombre d'hores que ha de prestar, indicant el número en còmput diari, setmanal, mensual o anual.

Diàriament el treballador o treballadora no pot tindre una jornada superior a 9 hores, i s'han de respectar els descansos.

En tot cas, el límit màxim és de 40 hores setmanals en còmput anual.

Què significa 40 hores setmanals en còmput anual? Significa que no sempre un treballador o treballadora ha de prestar 40 hores totes les setmanes, sinó que al llarg de l'any les hores treballades dividides per les setmanes treballades no poden superar les 40 hores setmanals.

La distribució irregular de la jornada

L'empresa pot fer una distribució irregular de la jornada, el 10% de la jornada anual. Aquesta distribució ha de fer-se sempre en dies laborals del treballador. En la distribució irregular, l'empresa ha de respectar la jornada màxima diària i el descans setmanal, i ha d'avisar almenys 5 dies abans de la distribució irregular de la jornada.

Quant en el còmput anual ens sobren hores treballades, aquestes hores sobrants han de quedar compensades abans del final d'any.

Jornada diària

El número d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a nou diàries. Sempre s'ha de respectar el descans entre jornada de 12 hores.

Jornada setmanal

La duració setmanal de la jornada no podrà ser superior a 40 hores setmanals de treball efectiu, de mitjana en còmput anual.

Jornada anual

Serà la que reculla el conveni. Si no definix la jornada màxima anual, es calcula prenent com a base el límit d'hores setmanals.

Quina és la jornada que he de realitzar?

La jornada es computa amb caràcter anual. La manera més senzilla de conèixer el número d'hores a realitzar a l'any és agafar el conveni col·lectiu d'aplicació i mirar la jornada amb caràcter anual (o setmanal) que s'hi estableix. Si estem contractats a jornada completa, aquest serà el número d'hores a treballar.

Càlcul de jornada anual

Per a calcular la jornada de treball, si no ho preveu el conveni, s'han de definir els conceptes següents:

- Duració de la jornada de treball.
- Definir què s'entén per temps de treball.
- Definir el que s'entén per temps de descans.

S'ha de definir el que s'entén per temps de treball efectiu, i això ve determinat per la Directiva 2003/88/CE en l'article 2.1, com a tal ha de considerar-se: "tot període durant el qual el treballador romanga al treball, a disposició de l'empresari i en exercici de l'activitat o de les funcions, de conformitat amb les legislacions i/o pràctiques nacionals".

Els permisos retribuïts han de ser considerats temps de treball i no s'han de recuperar (sentència del Tribunal Suprem de data de 20 de desembre de 2019).

Per a realitzar el càlcul de les jornades de treball s'han de tindre presents les condicions laborals del conveni col·lectiu: A 365 dies d'un any natural, li restem vacances (30 dies), dissabtes i diumenges (104 dies), festius no recuperables (14 dies) i els altres descansos que es preveuen, i tindrem els dies que hem de treballar. Si aquesta xifra la multipliquem per les hores/dia que fem, tindrem les hores anuals de treball.

7.2. DESCANS SETMANAL, FESTES I PERMISOS

- Els treballadors i treballadores tenen dret a un descans mínims setmanal de dos dies (setmana de cinc dies laborals).
- Els treballadors i treballadores tenen dret a les festes laborals que no podran excedir de catorze a l'any, de les quals dos seran locals.
- Vacances anuals. El període de vacances anuals retribuïdes, no substituïbles per compensació econòmica, serà el pactat en conveni col·lectiu o contracte individual. En cap cas serà inferior a 30 dies naturals.
- Altres descansos previstos en conveni. Dies d'assumptes propis, dies del patró, etc.

7.3. TIPUS DE JORNADA DE TREBALL

Existixen diversos tipus de jornades segons quan es realitze o com es distribuïska. Els tipus més freqüents són:

Jornada continuada: quan es realitza de forma continuada, amb una pausa xicoteta obligatòria de 15 minuts mínim.

Jornada partida: quan a meitat de la jornada s'interromp. Es considera partida quan la pausa és d'un mínim d'una hora.

Jornada a torns: quan existixen torns de treball rotatoris entre els treballadors i treballadores, alternant-se matí, vesprada, i algunes vegades nit, segons les necessitats de l'activitat o del servei.

Jornada nocturna: quan es realitze entre les 22 hores i les 6 del matí. No pot excedir de 8 hores diàries de mitjana, en un període de referència de 15 dies. No poden fer-se hores extres.

Jornada d'estiu: quan es realitza una jornada inferior a l'habitual en estiu, compensant-se amb una distribució irregular al llarg de la resta de l'any.

Jornada parcial: quan la jornada dura menys de la jornada normal.

Jornada en dies festius: quan es treballa de divendres a diumenge i els festius que haguera en els altres dies de la setmana.

El tipus de jornada que es té en cada empresa sol vindre acordat en el conveni col·lectiu, o en acords entre empresa i els representants dels treballadors.

7.4. ELS DESCANSOS

La legislació laboral preveu uns descansos mínims per a garantir la salut i la conciliació de la vida familiar dels treballadors i treballadores.

- El descans mínim diari entre jornades de treball ha de ser de 12 hores.
- Quan la jornada diària és de **més de 6 hores**, el treballador ha de tindre un descans mínim de 15 minuts. Pot ampliar-se per conveni. També es pot pactar que aquest descans es considere temps de treball efectiu. En cas de ser considerat temps efectiu de treball, significarà que l'empresa pagarà aquest temps de descans i no s'haurà de recuperar.
- El **descans mínim setmanal** és de dia i mig. Preferentment ha de ser el dissabte de vesprada i el diumenge, o el diumenge i el dilluns de matí.
- Per conveni es poden pactar altres descansos o pauses.

El descans setmanal es pot acumular per períodes de 14 dies, la qual cosa significa en la pràctica que es pot acumular el de 2 setmanes i gaudir-los seguits.

7.5. LES HORES EXTRAORDINÀRIES

Les hores de treball que excedisquen de la jornada ordinària de treball es consideren extraordinàries i s'han de compensar preferentment amb descans, o ser abonades. Només es pot fer 80 hores extraordinàries a l'any.

Activitats amb jornades especials

En alguns sectors, per les seues característiques especials, poden tindre diferent regulació de jornada de treball i descansos. Treballs amb empleats de finques urbanes, vigilants no ferroviaris, treballadors de comerç i hoteleria, treballs a torns, o en cambres frigorífiques, entre d'altres, venen regulats en el Reial Decret 2001/1983, de 28 de juliol, sobre regulació de la jornada de treball, jornades especials.

7.6. VACANCES

Es pactarà amb l'empresa la data de gaudi de les vacances. Mai podran ser inferior a 30 dies naturals. Dependrà del conveni col·lectiu aplicable per a poder gaudir de més dies de vacances.

Data de gaudi:

- S'haurà de fixar d'acord entre l'empresari i el treballador, de conformitat a allò establert en els convenis col·lectius. Mínim 2 mesos d'antelació.
- En el cas que existisca disconformitat amb la data de gaudi, s'haurà de presentar demanda davant la Jurisdicció Social i fixar la data de gaudi que es requerix. Procediment sumari i preferent.
- Les vacances NO són substituïbles per compensació econòmica, tret d'en cas d'extinció de la relació laboral.

7.7 VACANCES I INCAPACITAT TEMPORAL

El treballador que es pose malalt durant les vacances té dret a recuperar aquests dies de descans, posteriorment en un altre període, independentment que la baixa per IT es produïska abans o durant les vacances. **Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, incorporada pel Tribunal Suprem.** STS 20/05/2014. Dret al descans vocacional amb posterioritat a una situació d'incapacitat temporal (IT). Recollit en l'Estatut dels Treballadors en l'article 38.

El treballador que no va poder gaudir de les vacances en l'any natural que li corresponia per haver estat de baixa per incapacitat temporal (tant si la IT es va produir abans com si va ser durant les vacances) té dret a gaudir-les en l'any següent quan es consigne l'alta mèdica.

7.8.- REGISTRE DE JORNADA: QUÈ ÉS I PER A QUÈ SERVIX?

Preguntes freqüents

- Què és el registre de jornada? És un document que ha d'incloure diàriament l'hora d'inici i finalització de la jornada laboral de cada treballador o treballadora de l'empresa.
- Per a què servix el registre de jornada? Per a registrar la jornada realment realitzada per treballadors i treballadores en l'empresa, controlar els excessos de jornada i les hores extres no declarades.
- Com s'aplica en cada empresa? El mode d'aplicació no es concreta en el Decret, però es diu que ha de ser negociat amb els representants dels treballadors (conveni, acord d'empresa) o, si no n'hi ha, mitjançant decisió de l'empresari comunicada a la representació de treballadors i treballadores.
- Quines eines es poden utilitzar per al registre de jornada? Les empreses poden optar per un sistema manual, informàtic, mitjançant app de telèfons mòbils, mitjançant empremta dactilar o altres sistemes (amb respecte a la protecció de dades). Des d'inspecció de treball han assenyalat que, en cap cas, valdran com a registre els quadrants horaris.
- I els autònoms i l'alta direcció han de registrar l'horari? La norma els exclou de registrar la jornada, si bé un autònom té treballador al seu càrrec, aquests hauran de registrar la jornada.
- Què passa amb les ETT? Els treballadors els contractes dels quals estan formalitzats mitjançant una ETT també tindran l'obligació de signar el registre.
- I en casos de viatge o teletreball? L'empresa hauria de trobar la manera que les plantilles puguen registrar la jornada a distància.
- S'han de registrar les pauses? Davant de la dificultat de regular amb detall la gran varietat de situacions el més lògic és determinar aquest tipus de registres mitjançant la negociació amb la representació dels treballadors.
- Qui i per quant de temps pot consultar els registres de jornada? Els registres de jornada han de ser conservats per les empreses durant quatre anys a disposició dels treballadors i treballadores, els seus representants legals, la inspecció de treball i la Seguretat Social. En cas de no tindre registre l'empresa pot ser sancionada amb multes d'entre 626 i 6.250 euros, en funció del volum de negoci o de la plantilla. Els treballadors podran complir l'horari i percebre més salari per hores extres.
- Com afectarà els treballadors i treballadores? Serà més fàcil complir amb el temps de treball recollit en els contractes, i en cas d'extensions de jornada es veuran registrades i, per tant, reflectides en el salari. El control horari ajudarà al compliment dels temps de descans: segons l'Estatut dels Treballadors és obligatori que entre el final d'una jornada i el principi de la següent transcórreguen com a mínim 12 hores.
- Com beneficiarà a la Seguretat Social? Les hores extres afluïdes també incrementen les cotitzacions a la Seguretat Social. Es realitzen 5,7 milions d'hores extres a la setmana, de què més de 2,6 milions no són cobrades ni cotitzades.

8. GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT

TREBALLADOR	
1r GRAU DE CONSANGUINITAT I AFINITAT	Fills, gendre, nora, pares, sogres
2n GRAU DE CONSANGUINITAT I AFINITAT	Germans, cunyats, avis, nets
3r GRAU DE CONSANGUINITAT I AFINITAT	Nebots, oncles, besavis, besnets
4t GRAU DE CONSANGUINITAT I AFINITAT	Cosins

AFINITAT	CONSANGUINITAT
Avis i germans - 2n grau d'afinitat	Avis i germans - 2n grau de consanguinitat
Pares - 1r grau d'afinitat	Pares - 2n grau de consanguinitat

CÓNYUGE	TRABAJADOR
Fills - 1r grau d'afinitat	Fills - 1r grau de consanguinitat
Nets - 2n grau d'afinitat	Nets - 2n grau d'afinitat

9. PERMISOS O LLICÈNCIES RETRIBUÏTS

MOTIU	DURADA		OBSERVACIONS
	Sense desplaçament	Amb desplaçament	
Naixement	2 dies	4 dies	
Malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precise repòs domiciliari.	2 dies	4 dies	La relació familiar s'entén fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat. Exemple: germà/ana o cunyat/da
Defunció dels anteriors	2 dies	4 dies	La relació familiar s'entén fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat.
Matrimoni	15 dies naturals. Es compta a partir del dia del matrimoni.		Alguns convenis recullen la possibilitat de parella de fet.
Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part	Temps indispensable		
Lactància	1 hora diària que podrà dividir en 2 fraccions o reducció de jornada en mitja hora, durant 9 mesos		Possibilitat d'acumulació
Trasllat de domicili habitual	1 dia	El treballador que siga desplaçat temporalment a un centre de treball distint d'aquell en què presta serveis podrà gaudir d'un permís de 4 dies per cada 3 mesos de de treball.	
Compliment del deure públic de caràcter inexcusable i personal: <ul style="list-style-type: none"> Assistència a juí: Testimoni, pèrit, etc. Dret de sufragi Electors, presidents, vocals Gestions d'organismes administratius 	Temps indispensable		
	Temps indispensable		
	Temps indispensable		
	Dia de votació i reducció en 5 hores jornada dia següent		
	Temps indispensable		

PERMISOS PER REPRESENTACIÓ SINDICAL

- Fins a 100 treballadors, 15 hores
- De 101 a 250 treballadors, 20 hores
- De 251 a 500 treballadors, 30 hores
- De 501 a 750 treballadors, 35 hores
- Més de 750 treballadors, 40 hores

Aquests permisos poden ser millorables per conveni col·lectiu.

10. PENSIONS

Pensió Màxima Mensual 2.707,49

10.1 QUANTIES MÍNIMES DE LES PENSIONS EN LA MODALITAT CONTRIBUTIVA

TIPUS DE PENSÍO		TITULARS (euros/any)		
		Sense cònjuge Unitat econòmica unifamiliar	Amb cònjuge a càrrec	Amb cònjuge no a càrrec
		Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
Jubilació	Titular amb 65 anys	683,50	843,40	648,70
	Titular menor de 65 anys	639,50	790,70	604,40
	Titular de 65 anys procedent de gran invalidesa	1.025,30	1.265,10	973,10
Incapacitat permanent	Gran Invalidesa	1.025,30	1.265,10	973,10
	Absoluta, o total amb 65 anys	683,50	843,40	648,70
	Total: titular amb 60 i 64 anys	639,50	790,70	604,40
	Total: derivada de malaltia comú menor de 60 anys	503,90	503,90	499,50

TIPUS DE PENSÍO

VIDUITAT: El cònjuge del difunt sempre que aquest haja cotitzat 500 dies dins d'un període ininterromput de 5 anys immediatament anterior a la defunció o a la data en què es va jubilar i la seua defunció siga per malaltia comú. Si la mort es produïx per accident, siga o no de treball o per malaltia professional, no s'exigix període previst de cotització. En cas de matrimoni civil haurà d'acreditar-se l'existència de fills o almenys un any de matrimoni o dos, sumant el temps que s'ha sigut parella de fet. També la rebran els separats judicialment o divorciats sempre que no hagen contret de nou matrimoni o constituït parella de fet.

BASE REGULADORA: El vidu i vídua cobrarà el 52% de la base reguladora del difunt amb caràcter general. Serà del 60% per a les persones que superen els 65 anys sense drets a altres pensions ni reben ingressos o rendes. I aquest percentatge s'eleva al 70% de la base reguladora si es complixen aquests requisits: si el perceptor viu amb fills menors de 26 anys o discapacitats al seu càrrec i els ingressos de la unitat familiar dividits en el número de membres no superen anualment el 75% del salari mínim; que la pensió de viduïtat siga l'única font d'ingressos (almenys el 50%) i que no tinga altres rendiments per valor d'una quantitat que es fixa anualment.

Viduïtat	Titular amb càrregues familiars	790,70		
	Titular amb 65 anys o amb discapacitat en grau igual o superior al 65%	683,50		
	Titular amb edat entre 60 i 64 anys	639,50		
	Titular amb menys de 60 anys	517,80		

ORFANDAT: La cobren els fills dels treballadors morts fins als 25 anys. Els requisits de cotització del difunt són els mateixos que per al cobrament de la pensió de viduïtat.

BASE REGULADORA: La quantia és del 20% de la base reguladora del difunt, calculada igual que per a fixar la pensió de viduïtat.

Orfandat	Per beneficiari	208,90		
	Per beneficiari discapacitat menor de 18 anys amb una discapacitat en grau igual o superior al 65% (En orfandat absoluta el mínim s'incrementarà en 6.724,20 euros/any distribuïts, en el seu cas, entre els beneficiaris).	411,00		
	Orfandat absoluta, diversos beneficiaris	726,70		
		208,90 + 517,80 / beneficiaris		

A FAVOR DE FAMILIARS: La reben els nets, germans o pares del difunt que visqueren amb ell almenys durant els dos anys anteriors a la defunció i dependuen d'ell econòmicament, sempre que no tinguen dret a una altra pensió pública ni cap altre mitjà de subsistència. Així mateix, els requisits per al causant són els mateixos que per a la viduïtat i l'orfandat.

BASE REGULADORA: La quantia és del 20% de la base reguladora del difunt, calculada igual que per a fixar la pensió de viduïtat.

En favor de familiars	Per beneficiari	208,90		
	Si no hi ha vidu ni orfe pensionistes: Un sol beneficiari amb 65 anys	504,80		
	Un sol beneficiari menor de 65 anys (Diversos beneficiaris: el mínim assignat a cada un d'ells s'incrementarà en l'import que resulte de prorratejar 4.011,00 euros/any entre el nombre de beneficiaris).	475,80		
			208,90 + 308,90 / beneficiaris	
Prestació familiar per fill a càrrec major de 18 anys	Discapacitat major o igual al 65%	399,20		
	Discapacitat major o igual al 75% amb ajuda d'una tercera persona (no sé si és un error, hi ha tres números a la columna de la dreta)	598,80		
			0	

10.2 QUANTIES MÍNIMES DE LES PENSIONS DE JUBILACIÓ I INVALIDESA EN LA MODALITAT NO CONTRIBUTIVA

Un beneficiari	395,60 euros/mes	5.538,40 euros/any
----------------	------------------	--------------------

10.3 PRESTACIONS FAMILIARS

Amb edat entre 5 i 18 anys, no discapacitat	341,00 euros/any per fill
Menor de 18 anys amb minusvalidesa de grau igual o superior al 33%	1.000,00 euros/any
Major de 18 anys amb minusvalidesa de grau igual o superior al 65%	4.747,20 euros/any
Límit ingressos si són menors de 18 sense discapacitat	12.424,00 euros/any
Límit ingressos si són menors de 18 anys sense discapacitat – Famílies nombroses	18.699,00
Major de 18 anys amb minusvalidesa de grau igual o superior al 75%	7.120,80 euros/any
Per naixement o adopció de famílies nombroses, monoparentals, mares amb discapacitat	1.000,00 euros/any
Per part o adopcions múltiples	
2 fills	3.800 euros
3 fills	7.600 euros
4 o més fills	11.400 euros

10.4 JUBILACIÓ ORDINÀRIA 2021

REQUISITS	<ul style="list-style-type: none"> Tindre complits 65 anys d'edat si té 37 anys i 3 mesos o més de cotització. De no acreditar-los, l'edat ha de ser de 66 anys. Acreditar 15 anys de cotització, dels quals, almenys dos anys hauran d'estar compresos dins dels quinze anys immediatament anterior al moment de causar el dret. Trobar-se al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social.
IMPORT DE LA PENSIÓ	<p>La quantia de la pensió ve determinada per l'aplicació d'un percentatge a la base reguladora:</p> <ul style="list-style-type: none"> Base reguladora: es el quocient que resulta de dividir per 252 la suma de les bases de cotització del treballador durant els 216 mesos (18 anys) immediatament anteriors. Percentatge ordinari: depèn dels anys cotitzats, des d'un 50% amb 15 anys de cotització fins a un 100% amb 35 anys cotitzats i 6 mesos. Percentatge adicional: quan s'accedisca a la jubilació amb una edat superior a l'ordinària i s'haguera reunit el període mínim exigible de cotització, s'hi aplicarà un increment. Fins a 25 anys cotitzats, el 2% Entre 25 i 37 anys cotitzats el 2.75% A partir de 37 anys cotitzats, el 4%
EFFECTES ECONÒMICS	Des de l'endemà del cessament en el treball Altrament, s'aportarà amb una retroactivitat màxima de 3 mesos des de la data de presentació de la sol·licitud.
INCOMPATIBILITAT AMB EL TREBALL	La realización de cualquier trabajo del pensionista, por cuenta ajena o propia con su inclusión en el Régimen General. El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público El desempeño de altos cargos
INCOMPATIBILITAT AMB ALTRES PENSIONS	<ul style="list-style-type: none"> Amb la percepció d'una altra pensió del mateix règim de la Seguretat Social, amb excepció de la viudetat, i s'ha d'optar per una d'aquestes. Amb la percepció d'una altra pensió de jubilació o incapacitat permanent i es deu triar entre una d'aquestes.
LÍMIT MÍNIM I MÀXIM DE PENSIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Mínima unipersonal: 683,50€/mes Màxima: 2.707,49 €/mes <p>La pensió de jubilació es percep en 14 pagues anuals. Aquelles pensions que resulten inferiors a la pensió mínima podran ser complementades fins a dit import mínim sempre que s'acrediten certs requisits com a carència de rendes o residència a Espanya.</p>

10.5 JUBILACIÓN TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL

COEFICIENTE DE PARCIALIDAD	<p>La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general.</p> <p>El porcentaje que representa la jornada realizada a tiempo parcial respecto a la realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, para conseguir la "parcialidad media", y de esta forma conocer el Coeficiente Global de Parcialidad. Este dato nos dará el tiempo necesario que debe cotizar un trabajador a tiempo parcial para que le de acceso a la jubilación ordinaria.</p>
----------------------------	---

10.6 JUBILACION PARCIAL CON RELEVISTA

EDAD MÍNIMA	<ul style="list-style-type: none"> 62 años si acredita, al menos, 35 años y 3 meses de cotización 63 años si acredita un periodo de cotización inferior
REQUISITS	<ul style="list-style-type: none"> Ser trabajador por cuenta ajena con una jornada a tiempo completo Acreditar un periodo de antigüedad como trabajador en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial Debe concertar con la empresa un contrato de trabajo a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50% o de un 75% si el contrato de relevo es de jornada completa y por tiempo indefinido. Es necesario que la empresa concierte simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador desempleado. Este contrato deberá celebrarse hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

10.7 JUBILACIÓN ANTICIPADA 2021

JUBILACIÓN ANTICIPADA FORZOSA (Involuntaria)	Pot avançar-se 4 anys a la jubilació ordinària, en cas d'acomiadament i si està apuntat a l'atur interrompudament els 6 mesos anteriors al fet causant i té cotitzats almenys 33 anys. La pensió serà objecte de reducció mitjançant l'aplicació d'un coeficient reductor per cada trimestre, que, en el moment del fet causant, li falte al treballador per a complir l'edat legal de jubilació.
JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTÀRIA	Té cotitzats almenys 35 anys, i la pensió resultant és superior a la mínima si es jubilara als 65 anys, pot avançar 2 anys la jubilació a l'edat ordinària que estiga en vigor. La pensió serà objecte de reducció mitjançant l'aplicació d'un coeficient reductor per cada trimestre, que en el moment del fet causant li falte al treballador per a complir l'edat legal de jubilació.
JUBILACIÓN ANTICIPADA TREBALLADORS AMB DISCAPACITAT GRAU IGUAL O SUPERIOR AL 45%	Edat mínima per a accedir a la jubilació es rebaixa dels 58 als 56 anys de l'edat real. Persones amb una discapacitat igual o superior al 45%.

PERCENTATGE REDUCTOR EDAT PENSIÓ ANTICIPADA VOLUNTÀRIA

La pensió serà objecte de reducció mitjançant l'aplicació d'un coeficient reductor per cada trimestre que en el moment del fet causant li falte al treballador per a complir l'edat legal de jubilació.

2% per trimestre	Treballadors amb menys de 38 anys i 6 mesos cotitzats
1,875% per trimestre	Treballadors amb 38 anys i 6 mesos cotitzats o més i menys de 41 anys i 6 mesos
1,750% per trimestre	Treballadors amb 41 anys i 6 mesos més cotitzats i menys de 44 anys i 6 mesos
1,625% per trimestre	Treballadors amb 44 anys i 6 mesos o més cotitzats

10.8 EDAT DE JUBILACIÓ

Regla general:

A partir del 2013.01.01, l'edat d'accés a la pensió de jubilació depèn de les cotitzacions acumulades al llarg de la seva vida laboral. Serà de 67 anys d'edat o de 65 anys quan s'acrediten 38 anys i 6 mesos de cotització

PERÍODE TRANSITORI		
ANY	PERÍODES COTITZATS	EDAT EXIGIDA
2020	37 anys o més Menys de 37 anys	65 anys 65 anys i 10 mesos
2021	37 anys i 3 mesos o més Menys de 37 anys i 3 mesos	65 anys 66 anys
2022	37 anys i 6 mesos o més Menys de 37 anys i 6 mesos	65 anys 66 anys i 2 mesos
2023	37 anys i 9 mesos o més Menys de 37 anys i 9 mesos	65 anys 66 anys i 4 mesos
2024	38 anys o més anys Menys de 38 anys	65 anys 66 anys i 6 mesos
2025	38 anys i 3 mesos o més Menys de 38 anys i 3 mesos	65 anys 66 anys i 8 mesos
2026	38 anys i 3 mesos o més Menys de 38 anys i 3 mesos	65 anys 66 anys i 10 mesos

10.9 INCAPACITATS LABORALS

Existixen 4 graus en què es classifica la incapacitat permanent:

Incapacitat permanent parcial. Ocorre quan la malaltia que l'ha portat a continuar en situació d'incapacitat, li ha produït una disminució d'un 33% del rendiment en les tasques professionals, **però sense que perda la possibilitat de fer les tasques fonamentals del treball habitual.** Per tant, es pot seguir fent el mateix treball que es feia, però amb alguns problemes o més lentament. En aquest cas es rep una indemnització, però es pot seguir treballant.

Incapacitat permanent total. Indica que el treballador no pot realitzar les tasques que realitzava en el seu treball habitual, però això no lleva que pugua fer una altra classe de treballs diferents al qual feia. És compatible amb un treball diferent de les funcions de la seua professió, sense perdre la pensió.

Pensió: el 55% de la Base Reguladora. Als 55 anys, davant la dificultat de trobar treball, s'ampliarà un 20% més o un pagament únic com a indemnització.

Incapacitat permanent absoluta. Aquesta incapacitat inhabilita a la persona que així ha sigut valorada per a totes les professions.

Pensió: pensió vitalícia del 100% de la Base Reguladora

Gran invalidesa. En el cas que el treballador haja arribat a aquesta situació de gran invalidesa i que necessite un cuidador per a les tasques diàries, se li afegix una ajuda econòmica.

Pensió: pensió vitalícia del 100% de la Base Reguladora, incrementada per un complement resultant del 45% de la base reguladora en el moment del fet causant més un 30% de l'última base de cotització del treballador. El complement no podrà ser inferior al 45% de la pensió.

Lesions permanents no invalidants. Es diuen així a les lesions derivades d'un treball, per malaltia professional o accident, són seqüeles que físicament disminueixen la capacitat del treballador sense que per això tinguen la condició d'una incapacitat permanent.

10.10 – PERÍODE DE COTITZACIÓ I CARÈNCIA

Incapacitat que deriva d'una malaltia professional o accident no laboral, no es precisa cap període de carència.

En els graus **d'incapacitat permanent absoluta per a tot treball o de gran invalidesa derivats de contingències comuns**, sempre que s'acredite un període mínim de cotització de 15 anys, de manera que la cinquena part d'aquest període exigit estiga compresa dins dels deu anys immediatament anterior al fet causant. En els graus restants sí que es precisa el requisit genèric d'estar en alta en el moment del fet causant de la prestació, i no en el moment de la sol·licitud. En cas d'accident no laboral, el treballador ha d'estar d'alta en el moment de produir-se el sinistre, és a dir, que la persona afectada d'incapacitat ha de trobar-se exercint una activitat laboral en el moment de produir-se la malaltia o l'accident causant de la situació incapacitant.

Les incapacitats per contingències comuns precisen, previ al fet causant de la prestació corresponent, un període de cotització que varia en funció del grau d'incapacitat de què es tracte, de la situació d'alta o no alta de què es procedisca, i de l'edat del treballador en el moment del fet causant.

Incapacitat permanent parcial: 1800 dies de cotització compresos en els 10 anys immediatament anteriors a la data en què s'haja extingit la incapacitat temporal de què derive la incapacitat permanent.

Per a la resta d'incapacitats:

Menor de 31 anys d'edat:

- Període genèric de cotització: la tercera part del temps transcorregut entre la data en què va complir els 16 anys i la del fet causant.
- Període específic de cotització: no s'exigix.

Si té 31 o més anys d'edat:

- Període genèric de cotització: un quart del temps transcorregut entre la data en què va complir els 20 anys i la del fet causant, com a mínim, en tot cas, de 5 anys.
- Període específic de cotització: un cinqué del període de cotització exigible ha d'estar comprés:
- En els 10 anys immediatament anteriors al fet causant o
- en els 10 anys immediatament anteriors a la data en què es va cessar l'obligació de cotitzar, si s'accedix a la pensió des d'una situació d'alta o assimilada, sense obligació de cotitzar. El que disposat en aquest paràgraf s'aplicarà, igualment, als qui, sense haver completat el període específic exigible, causen la pensió des d'una situació d'alta, amb obligació de cotitzar quan dita situació procedisca d'una altra immediatament anterior d'alta o assimilada a l'alta, sense obligació de cotitzar.

11. AJUDES A L'ATUR

11.1. LA RENDA ACTIVA D'INSERCIÓ (RAI)

Ajuda que oferix el Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE) als qui estan a l'atur i no tenen dret a la prestació contributiva ni al subsidi per atur. Cal complir una sèrie de requisits:

- Estar en situació d'atur i inscrit com a demandant d'ocupació, mantindre dita inscripció durant tot el període de percepció de la prestació i subscriure el compromís d'activitat.
- Ser menor de 65 anys.
- No tindre ingressos mensuals propis superiors al 75% del Salari Mínim Interprofessional (SMI), exclosa la part proporcional de dos pagues extraordinàries.
- La quantia mensual d'aquesta ajuda és el 80% de l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM). Després de la pujada de l'IPREM durant 2021 la quantia ascendix a 451,92 euros. Només es rep durant un màxim d'11 mesos i és renovable com a màxim tres vegades.

11.2. SUBSIDI EXTRAORDINARI PER ATUR DEL SEPE

Ajuda destinada a les persones aturades de llarga duració que hagen esgotat prestacions per atur o RAI i estigueren ins-

crites com a demandants d'ocupació. La quantia mensual és del 80% de l'Indicador Públic de Renda d'Efectes. Pot percebre's durant 180 dies i en una ocasió.

Per a tindre-hi dret, és imprescindible demostrar que s'està en recerca activa de feina i que s'acudix regularment a sege-llar l'atur complint els terminis.

També cal complir els requisits següents:

- No tindre dret a sol·licitar altres ajudes.
- Que la renda del sol·licitant o de la seua unitat familiar no supere el 75% del SMI.
- Comptar amb càrregues familiars, enteses com els fills menors d'edat o les persones amb discapacitat que depenguen dels teus ingressos.
- Haver perdut el treball de manera involuntària, per acomiadament o una altra causa de força major.
- No tindre 66 anys o més, amb la qual cosa es tindria dret a la jubilació.

11.3. INGRÉS MÍNIM VITAL DE LA SEGURETAT SOCIAL

Prestació dirigida a previndre el risc de pobresa i exclusió social de les persones que viuen soles o estan integrades en una unitat de convivència i manquen de recursos econòmics bàsics per a cobrir les seues necessitats bàsiques. Es pot demanar una vegada finalitzada la RAI.

Es podran rebre entre 470 i 1.003,85 euros mensuals, depenent de la situació en què es trobe el demandant. S'han de complir els requisits:

- Ser major de 23 anys i menor de 65.
- Estar en situació de vulnerabilitat econòmica.
- Residir legalment a Espanya durant un any abans de demanar l'ajuda.
- Haver demanat ja totes les prestacions o pensions a què tinga dret.
- Estar donat d'alta com a demandant d'ocupació.
- Acreditar viure de manera independent durant 3 anys abans de demanar l'ajuda.
- No tindre patrimoni igual o superior a tres vegades la quantia que corresponga de la renda garantida.

Es demana mitjançant les Seus de la Seguretat Social, presentant els documents requerits.

11.4. SUBSIDI PER A MAJOR DE 52 ANYS

Ajuda destinada als aturats i aturades majors de 52 anys que han esgotat la prestació per atur. La quantia mensual és del 80% de l'Indicador Públic de Renda d'Efectes (IPREM). Es pot mantindre fins a assolir l'edat de jubilació, i compta amb cotització a la Seguretat Social a efectes de jubilació. No té en compte les rendes de la resta de membres de la unitat familiar (cònjuge, fills).

S'han de complir aquests requisits:

- Estar en atur.
- No tindre la condició de persona treballadora fixa discontinua.
- Tindre 52 anys o més en el moment d'entrega de la sol·licitud i no tindre l'edat mínima per a demanar la pensió de jubilació.
- Estar inscrit o inscrita com a demandant d'ocupació durant un mes des que s'esgote la prestació per atur.
- No haver rebutjat durant aquest mes cap oferta de col·locació adequada ni haver-se negat a participar en accions de formació o reconversió professional.
- Complir el compromís d'activitat, que està inclòs a la sol·licitud del subsidi.
- No tindre ingressos de més del 75% del SMI, exclosa la part proporcional de dos pagues extraordinàries.

11.5. RENDA VALENCIANA D'INCLUSIÓ (RVI)

És una eina per a garantir la qualitat de vida de la ciutadania des de la igualtat d'oportunitats, el suport a les famílies, els drets de la infantesa i amb perspectiva de gènere, un dret tant a una prestació econòmica com a un procés d'inclusió social i laboral. Aquesta ajuda tindrà caràcter indefinit mentre la necessites.

Requisits de caràcter general:

- Residència d'un any en la Comunitat Valenciana o haver viscut ací 5 anys dels últims 11.
- El requisit de residència no serà exigible a les dones víctimes de violència de gènere, persones víctimes de l'explotació sexual o tràfic ni a les persones refugiades, asilades i desplaçades forçosament.
- No disposar de recursos econòmics o que siguen inferior a la quantia de la Renda Valenciana d'Inclusió.
- Ser major de 25 anys o major de 16 amb responsabilitats familiars o major de 18 i haver tingut un treball remunerat d'almenys un any.
- No tindre un patrimoni per valor de 7 vegades la quantia màxima anual de la Renda Valenciana d'Inclusió, sense contar l'habitatge habitual.

Se sol·licita als serveis socials del teu ajuntament, on trobaràs tota la informació i assistència per a la tramitació.

12. TAULA D'INDEMNITZACIONS

CAUSA D'EXTINCIÓ	INDEMNITZACIÓ LEGAL	MÀXIM	ATUR
Acomiadament improcedent	45 dies fins al 10/02/2012 33 a partir del 11/02/2012	24 mesos	Sí
Mutu acord (art. 49.1)	Només si es pacta		No
Dimissió del treballador (art. 49.1c ET)	No		No
Rescissió del contracte per trasllat de centre de treball (art. 40.1 ET)	20 dies de salari per any de servei	12 mensualitats	Sí
Rescissió del contracte per modificació de jornada, horari, o règim de treball a torns que perjudiquen el treballador. MSCT	20 dies de salari per any de servei	9 mensualitats	Sí
Per voluntat del treballador basada en una modificació substancial de les condicions de treball, que redunden en perjudi de la seua formació professional o menyscapte de la seua dignitat (art. 50.1b ET)	33 dies de salari per any de servei	24 mensualitats	Sí
Falta de pagament o retards continuats en l'abonament del salari pactat, (art. 50.1a)	33 dies de salari per any de servei	24 mensualitats	Sí
Per voluntat del treballador basada en incompliment greus de l'empresari (art. 50.1c)	33 dies de salari per any de servei	24 mensualitats	Sí
Mort natural del treballador	15 dies de salari a l'any		No
Incapacitat del treballador			Sí/No
Jubilació del treballador			
Mort, incapacitat i jubilació de l'empresari (art. 49.1g)	1 mes de salari		Sí
Extinció de la personalitat jurídica (art. 49.1g)	20 dies de salari per any de servei	12	Sí
Extinció del contracte per causes objectives (art. 52 ET)	20 dies de salari per any de servei	12	Sí
Acomiadament col·lectiu, basat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (art. 51 ET)	20 dies de salari per any de servei	12	Sí
Força major constatada per l'autoritat laboral	20 dies de salari per any de servei	12	Sí
Acomiadament disciplinari o objectiu qualificat d'improcedent (art. 56 ET)	33 dies de salari per any de servei	24	Sí
Acomiadament objectiu declarat improcedent en un contracte de foment a la contractació indefinida (art. 3 llei 35/2010)	33 dies de salari per any de servei	24	Sí

13. ELS CONTRACTES

13.1.- CONTRACTE INDEFINIT

Definició

És aquell que es concerta sense establir límits de temps quant a la duració del contracte. El contracte de treball indefinit podrà ser verbal o escrit. El contracte de treball indefinit podrà celebrar-se a jornada completa, parcial o per a la prestació de serveis fixos discontinus.

Formalització

El contingut del contracte es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació Estatal en el termini dels 10 dies següents a la concertació. De no formalitzar-se per escrit quan siga exigible, el contracte es presumirà celebrat per temps indefinit i a jornada completa.

Adquirir la condició de treballadors fixos els que no hagueren sigut donats d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al període de prova.

Quan es tracte de treball fix discontinu el contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit en el model que s'establisca i haurà de figurar la duració estimada de l'activitat així com sobre la forme i l'ordre de crida. En el supòsit de treballadors a distància en el contracte haurà de fer-se constar el lloc en què es realitza la prestació.

Si el contracte se celebra a temps parcial en el contracte hauran de figurar el número d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la distribució. De no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa.

Les conversions de contractes temporals en indefinits podran celebrar-se amb jornada a temps complet, a temps parcial o fix discontinu i hauran de formalitzar-se per escrit.

13.1.1. CONTRACTE INDEFINIT DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

Requisits dels treballadors

- Ser treballador amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33% reconegut com a tal per l'Organisme competent, pensionista de la Seguretat Social que tinga reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa o pensionista de tipus passius que tinga reconeguda una pensió de

jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.

- Estar inscrit en el Servei Públic d'Ocupació.

Incentius

Subvenció de 3.907 euros per cada contracte celebrat a temps complet.

Quan el contracte per temps indefinit es concerta a temps parcial, la subvenció de 3.907 euros es reduirà proporcionalment a la jornada pactada.

Bonificació de les quotes empresarials de la Seguretat Social:

Si el contracte se celebra a temps complet, l'empresa tindrà dret a les bonificacions següents:

TREBALLADORS SENSE DISCAPACITAT SEVERA	HOMES	DONES	DESOCUPACIÓ
Menors de 45 anys	4.500 €/any	5.350 €/any	Sí
Majors de 45 anys	5.700 €/any	5.700 €/any	No
TREBALLADORS AMB DISCAPACITAT SEVERA	HOMES	DONES	NO
Menors de 45 anys	5.100 €/any	5.950 €/any	Sí
Majors de 45 anys	6.300 €/any	6.300 €/any	Sí

Les subvencions per la contractació de persones amb discapacitat són competència de les comunitats autònomes.

Obligacions de l'empresa

En el cas d'haver rebut subvenció:

Les empreses beneficiàries estaran obligades a mantindre l'estabilitat d'aquests treballadors per un temps mínim de tres anys.

En cas d'incomplir les obligacions l'empresa haurà de reintegrar les quantitats corresponents al període d'incompliment.

13.1.2. CONTRACTE INDEFINIT DE PERSONES ATURADES DE LLARGA DURACIÓ

Requisits dels treballadors

Persones aturades i inscrites a l'oficina d'ocupació almenys 12 mesos en els 18 anteriors a la contractació.

Característiques del contracte

Per temps indefinit a temps complet o parcial.

Requisits de l'empresa

L'empresa haurà de mantindre en ocupació el treballador contractat almenys 3 anys des de la data d'inici de la relació laboral.

Incentius

Bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social d'/de:

Homes: 1300 euros/anys. Dones: 1500 euros/any.

Si el contracte se celebra a temps parcial les bonificacions es gaudiran de manera proporcional a la jornada de treball pactada en el contracte.

13.1.3. CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS MAJORS DE 52 ANYS BENEFICIARIS DELS SUBSIDIS PER ATUR

Requisits dels treballadors

Treballadors aturats majors de cinquanta-dos anys, inscrits en el Servei Públic d'Ocupació, que siguen beneficiaris de qualsevol dels subsidis recollits a la llei.

El treballador no tindrà relació de parentesc per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclusivament amb l'empresari.

Característiques

El contracte es realitzarà a temps complet i de forma indefinida. Es formalitzarà per escrit en el model que disponga el Servei Públic d'Ocupació Estatal. Existixen ajudes que podran rebre els beneficiaris del subsidi i les empreses que els contracten.

13.2. CONTRACTE TEMPORAL

Definició

El contracte temporal és per a quan s'establisca una relació laboral per un temps determinat.

Podrà celebrar-se a jornada completa o parcial. Es formalitzarà per escrit. Podrà ser verbal quan per circumstàncies de la producció la duració siga inferior a quatre setmanes i la jornada completa.

L'ús injustificat de la contractació temporal o l'incompliment d'obligacions convertix la contractació temporal en indefinida. Es presumiran per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei.

Adquiriran la condició de treballadors fixos, qualsevol que haja sigut la modalitat de contractació, els que no hagueren sigut donats d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al que legalment haguera pogut fixar per al període de prova.

El contracte es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació Estatal en el termini dels 10 dies següents a la concertació, així com les pròrrogues, s'hagen o no de formalitzar per escrit.

Els empresaris tenen l'obligació de notificar a la representació legal dels treballadors els contractes realitzats.

Característiques específiques

Es poden donar com a situacions de temporalitat:

La causada per l'objecte de la contractació (situacions d'obra o servei, eventual per circumstàncies de la producció i interinitat)

Per la seua finalitat d'incentivació de l'ocupació

Per la seua funció específica

Els treballadors que en un període de trenta mesos hagueren estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dos o més contractes temporals, siga directament o mitjançant la posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos, excepte per a les relacions laborals d'interinitat i relleu.

De no formalitzar-se per escrit quan siga exigible, el contracte es presumirà celebrat per temps indefinit i a jornada completa, llevat de prova en contrari que acredite la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

Si el contracte és a temps parcial, hauran de figurar el número d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la distribució. De no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa.

13.2.1. CONTRACTE TEMPORAL D'OBRA O SERVEI DETERMINAT

Té per objecte la realització d'obres o serveis propis dins de l'activitat de l'empresa i, encara que limitada en el temps, en principi de duració incerta, no pot tindre una duració superior a tres anys. Transcorreguts aquests, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa.

Característiques del contracte

Podrà concertar-se a temps complet o a temps parcial. Serà la del temps exigít per a la realització de l'obra o servei. Si el contracte fixara una duració o un terme, aquests hauran de considerar-se de caràcter orientatiu.

Haurà de formalitzar-se per escrit i haurà d'especificar amb precisió i claredat el caràcter de la contractació i identificar suficientment l'obra o el servei que constituïska el seu objecte. Executada l'obra o servei, si no hi haguera denúncia expressa i el treballador continuara prestant els serveis, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit.

A la finalització del contracte, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització de dotze dies de salari per cada any de servei.

13.2.2. CONTRACTE TEMPORAL EVENTUAL PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ

Es concerta per a atendre exigències puntuals del mercat, acumulació de tasques o excés de demandes, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.

Característiques del contracte

Podrà concertar-se a temps complet o a temps parcial.

La duració màxima d'aquest contracte serà de sis mesos dins d'un període de dotze mesos.

Els convenis col·lectius no podran establir un període que excedisca de díhuit mesos ni una duració màxima del contracte que excedisca de les tres quartes part d'aquest període de referència, sense ser superior a dotze mesos.

En el contracte haurà de constar amb precisió i claredat la causa o circumstància que el justifique i, a més, la duració i el treball a desenvolupar.

El contracte eventual per circumstàncies de la producció s'extingirà, prèvia denúncia de qualsevol de les parts, per l'extinció del temps convingut.

A la finalització del contracte, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització de dotze dies de salari per cada any de servei.

- Es transforma en indefinit:
- Per manca de forma escrita.
- Per manca d'alta en la Seguretat Social, si haguera transcorregut un període superior al període de prova.
- Si arribat el terme no s'haguera produït denúncia d'alguna de les parts i es continuara realitzant la prestació laboral.
- Es presumiran per temps indefinit els celebrats en frau de llei.

13.2.3. CONTRACTE TEMPORAL D'INTERINITAT

Per a substituir a treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, en virtut de norma, conveni col·lectiu, o per a cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva.

Característiques del contracte

Haurà de celebrar-se a jornada completa excepte en dos supòsits:

a) Quan el treballador substituït estiguera contractat a temps parcial o es tracte de cobrir temporalment un lloc de treball la cobertura definitiva del qual es realitze a temps parcial.

b) Quan el contracte es realitze per a complementar la jornada reduïda dels treballadors que exerciten el dret reconegut en l'Estatut dels Treballadors.

La duració del contracte d'interinitat serà la del temps que dure l'absència del treballador substituït amb dret a la reserva del lloc de treball.

El contracte haurà de formalitzar-se sempre per escrit i haurà d'especificar amb precisió i claredat el caràcter de la contractació, identificar el treballador substituït i la causa de la substitució i, en aquest cas, el lloc de treball la cobertura definitiva del qual es produirà després del procés de selecció externa o promoció interna.

El contracte d'interinitat s'extingirà, prèvia denúncia de qualsevol de les parts, quan es produïska qualsevol de les causes següents:

- La reincorporació del treballador substituït.
- El venciment del termini legal o convencionalment establert per a la reincorporació.
- L'extinció de la causa que va donar lloc a la reserva del lloc de treball.

Es transforma en indefinit si arribat el terme no s'haguera produït denúncia d'alguna de les parts i es continuara realitzat la prestació laboral. També es presumiran per temps indefinit els celebrats en frau de llei.

13.2.4. CONTRACTE TEMPORAL PER A TREBALLADORS MAJORS DE 52 ANYS BENEFICIARIS DELS SUBSIDIS PER ATUR

Requisits dels treballadors

Treballadors aturats majors de cinquanta-dos anys, inscrits en el Servei Públic d'Ocupació, que siguen beneficiaris de qualsevol dels subsidis recollits per llei.

El treballador no tindrà relació de parentesc per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclusivament amb l'empresari.

Característiques del contracte

El contracte es realitzarà a temps complet i de forma temporal, amb una duració superior a tres mesos. Es formalitzarà per escrit en el model del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Incentius

Les ajudes que podran rebre els beneficiaris del subsidi i les empreses que els contracten són les següents:

- 1) Abonament mensual del treballador del 50% de la quantia del subsidi, durant la vigència del contracte, amb el límit màxim del doble del període pendent de percebre del subsidi.
- 2) Abonament al treballador, en un sol pagament, de tres mesos de la quantia del subsidi si el treball que original la comptabilitat obliga el beneficiari a canviar de lloc de residència.

13.2.5. CONTRACTE TEMPORAL DE SITUACIÓ DE JUBILACIÓ PARCIAL

Contracte de treball a temps parcial amb el treballador que concerta amb l'empresa una reducció de jornada de treball i del salari d'entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 50%, o del 75% en els supòsits en què el treballador rellevista siga contractat a jornada completa mitjançant un contracte de duració indefinida, sota la modalitat de relleu.

Requisits dels treballadors

El treballador que accedix a la jubilació parcial ha de tindre almenys 60 anys complits, l'edat mínima dependrà:

L'edat mínima s'aplicarà de forma gradual des de l'any 2013 al 2027, en funció dels períodes cotitzats (a partir de 33 anys cotitzats).

L'accés estarà en funció dels períodes cotitzats:

- 33 anys de cotització efectiva en general.
- 25 anys, en el supòsit de persones amb discapacitat en grau igual o superior al 33%.
- S'exigix un període d'antiguitat en l'empresa d'almenys 6 anys immediatament anteriors a la data de jubilació parcial.

Característiques del contracte

L'execució d'aquest contracte de treball a temps parcial i la retribució seran compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconega al treballador en concepte de jubilació parcial, extingint-se la relació laboral en produir-se la jubilació total.

Per a poder realitzar aquest contracte de situació de jubilació parcial, en el cas de treballadors que no hagen assolit encara l'edat de jubilació, l'empresa haurà de celebrar simultàniament un contracte de treball amb un treballador en situació d'atur amb l'objectiu de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment. Aquest contracte s'anomenarà contracte de relleu.

13.2.6. CONTRACTE TEMPORAL DE RELLEU

Requisits dels treballadors

Es concerta amb un treballador, inscrit com a aturat, o que tinguera concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada, per a substituir el treballador de l'empresa que accedix a la jubilació parcial. Se celebrarà simultàniament amb el contracte a temps parcial que es pacte amb aquest últim.

Característiques del contracte

El contracte de relleu s'ajustarà a les característiques següents:

- Se celebrarà amb un treballador en situació d'atur o que tinguera concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada.
- La duració del contracte de relleu que se celebri com a conseqüència d'una jubilació parcial haurà de ser indefinida o, com a mínim, igual al temps que falte al treballador substituït per a assolir l'edat de jubilació ordinària que corresponga.
- El contracte de relleu podrà celebrar-se a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la duració de la jornada haurà de ser, com a mínim, igual a al reducció de jornada acordada pel treballador substituït. L'horari de treball del treballador rellevista podrà completar el del treballador substituït o simultaniejar-se amb ell.
- Haurà d'existir una correspondència entre les bases de cotització d'ambdós, en els termes previstos en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
- En la negociació col·lectiva es podran establir mesures per a impulsar la celebració de contractes de relleu.

13.2.7. CONTRACTE TEMPORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

Requisits dels treballadors

Ser treballador amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33% reconegut com a tal per l'organisme competent, pensionista de la Seguretat Social que tinga reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa o pensionista de classes passives que tinga reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.

Característiques del contracte

- Duració entre dotze mesos i tres anys.
- Pròrrogues no inferiors a dotze mesos.
- El contracte es podrà celebrar a jornada completa o parcial.
- Requisits de l'empresa
- No podran contractar temporalment persones amb discapacitat les empreses que, en els dotze mesos anteriors a la contractació, hagen extingit contractes indefinits per acomiadament improcedent o per acomiadament col·lectiu.
- Les subvencions, en ser competència autonomia l'exigència del compliment del requisit, depenen de cada Comunitat Autònoma.

Incentius

Si el contracte se celebra a temps complet, l'empresa tindrà dret a les bonificacions següents:

TREBALLADORS SENSE DISCAPACITAT SEVERA	HOMES	DONES
Menors de 45 anys	3.500 €/any	4.100 €/any
Majors de 45 anys	4.100 €/any	4.700 €/any
TREBALLADORS AMB DISCAPACITAT SEVERA	HOMES	DONES
Menors de 45 anys	4.100 €/any	4.700 €/any
Majors de 45 anys	4.700 €/any	5.300 €/any

Deducció de la quota íntegra de la quantitat de 9.000 euros per cada persona/any d'increment de la mitjana de plantilla de treballadors amb discapacitat en un grau igual o superior al 33% i inferior al 65%.

Deducció de la quota íntegra la quantitat de 12.000 euros per cada persona/any d'increment de la mitjana de plantilla de treballadors amb discapacitat en un grau igual o superior al 65%.

A la terminació del contracte, el treballador tindrà dret a una indemnització de dotze dies de salari per any de servei.

13.2.8. CONTRACTE TEMPORAL PER A LA REALITZACIÓ D'UN PROJECTE D'INVESTIGACIÓ CIENTÍFICA I TÈCNICA

Requisits dels treballadors

Ser personal investigador o personal tècnic.

Requisits de l'empresa

Podran celebrar aquests contractes els organismes públics d'investigació de les administracions públiques, les universitats públiques quan siguin perceptores de fons la destinació del quals incloga la contractació de personal investigador o per al desenvolupament dels programes propis I+D+i i un organisme de l'Administració General de l'Estat de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació.

Característiques del contracte

Aquests contractes es regiran per allò establert en la normativa específica per als contractes d'obra o servei determinat, sense que siga d'aplicació la duració màxima.

13.2.9. CONTRACTE TEMPORAL D'ACCÉS AL SISTEMA ESPANYOL DE CIÈNCIA, TECNOLOGIA I INNOVACIÓ

Requisits dels treballadors

Estar en possessió del títol de Doctor o equivalent amb independència dels anys transcorreguts des de l'obtenció del Títol.

Requisits de l'empresa

Podran celebrar aquests contractes els organismes públics d'investigació de les administracions públiques, les universitats públiques per al desenvolupament dels programes propis d'I+D+i, les universitats privades, entitats privades sense ànim de lucre que realitzen activitats I+D tecnològic.

Característiques del contracte

- Aquests contractes es regiran per la normativa específica per als contractes de pràctiques.
- El personal investigador podria prestar col·laboracions complementàries en tasques docents relacionades amb l'activitat d'investigació, fins a un màxim de 80 hores anuals.
- La duració del contracte no podrà ser inferior a un any ni excedir de cinc anys.
- La retribució d'aquests investigadors no podrà ser inferior a la que corresponga al personal investigador que realitze activitats anàlogues.
- Les situacions d'Incapacitat Temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat suspendran el còmput de la duració del contracte.

13.3.- CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE

13.3.1. DEFINICIÓ

És un contracte destinat a afavorir la formació de joves, en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema educatiu. L'activitat formativa serà la necessària per a l'obtenció d'un títol de formació professional, i ha d'estar relacionada amb l'activitat laboral desenvolupada en el lloc de treball. El període de formació es desenvoluparà durant la vigència del contracte.

Es firmarà un acord subscrit per l'empresa amb el centre de formació acreditat o òrgan de l'administració educativa o laboral que impartirà la formació del contracte.

L'activitat formativa serà autoritzada prèviament a l'inici pel Servei Públic d'Ocupació competent de la Comunitat Autònoma. Si en el termini d'un mes no hi ha resolució, s'entén estimada la sol·licitud per silenci administratiu.

El contingut del contracte i els annexos es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació en el termini dels 10 dies següents a la concertació.

13.3.2. SOBRE ELS TREBALLADORS

Es podrà celebrar amb treballadors majors de setze anys i menors de vint-i-cinc, que manquen de la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional.

Adquiriran la condició de treballadors fixos els que no hagueren sigut donats d'alta en la Seguretat Social una vegada transcorregut un termini igual al període de prova.

Es presumiran per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei.

13.3.3. CARACTERÍSTIQUES

Haurà de formalitzar-se per escrit el contracte i les pròrrogues, fent-ne constar expressament el contingut. No podran celebrar-se a temps parcial.

La duració mínima del contracte és d'un any i la màxima de tres anys.

El temps de treball efectiu, que ha de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no podrà ser superior al 75% durant el primer any o al 85% durant el segon i tercer anys de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, de la jornada màxima legal. No es podran realitzar hores extraordinàries, ni treballs nocturns, ni treball a torns.

La retribució del treballador serà proporcional al temps de treball efectiu, d'acord amb l'establert en conveni i mai per sota de la part proporcional del salari mínim interprofessional. L'acció protectora de la Seguretat Social comprendrà totes les contingències, situacions protegibles i prestacions, inclòs l'atur. Es tindrà dret a la cobertura del Fons de Garantia Salarial.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompren el còmput de la duració del contracte.

Clàusules específiques

Aquests contractes poden ser beneficiaris d'Incentius a la contractació. L'incentiu serà una reducció del 100% en les quotes a la Seguretat Social quan la plantilla de l'empresa siga menor de 250 persones o del 75% si és igual o major de 250 treballadors.

Si es transforma en indefinit, les empreses tindran dret a una reducció en les quotes de la Seguretat Social de 1.500 euros durant els tres primers anys o de 1.800 anys en el cas de ser dona.

13.3.4. CONTRACTE TEMPORAL PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE AMB PERSONES AMB DISCAPACITAT

Són contractes celebrats amb persones amb discapacitat igual o superior al 33% i altres situacions assimilades. Tindran les particularitats següents:

Podrà sol·licitar autorització al Servei Públic d'Ocupació corresponent per a ampliació de la duració màxima del contracte, fins a quatre anys.

Si existix discapacitat intel·lectual, podrà realitzar-se fins a un 25% del temps de treball a rehabilitació, habilitació o per a ajust personal o social.

L'oferta formativa podrà flexibilitzar-se així com facilitar-se l'accessibilitat als centres de formació, si fora necessari, d'acord amb la Normativa específica.

Incentius

Les conversions en contractes indefinits a temps complet o a temps parcial podran acollir-se a les bonificacions regulades en la Llei.

13.4. CONTRACTE EN PRÀCTIQUES

13.4.1. DEFINICIÓ

Té per objectiu l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats. No es tracta d'adquirir experiència en un treball determinat, sinó també que aquesta experiència actua sobre els estudis cursats.

Aquest contracte podrà concertar-se amb qui estigueren en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents.

Els contractes en pràctiques poden ser beneficiaris d'incentius a la contractació, quan es complisquen els requisits que s'exigisquen per la normativa d'aplicació.

13.4.2. REQUISITS

Que no hagen transcorreguts més de cinc anys, o de set quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, des de la terminació dels estudis.

13.4.3. FORMALITZACIÓ

La formalització haurà de constar per escrit. De no observar-se la formalització per escrit quan siga exigible, el contracte es presumirà celebrat per temps indefinit i a jornada completa. Ha de constar expressament la titulació del treballador, la duració del contracte i el lloc de treball a exercir durant les pràctiques.

Adquiriran la condició de treballadors fixos, qualsevol que haja sigut la modalitat de contractació, els que no hagueren estat donats d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al que legalment s'haguera pogut fixar per al període de prova.

Es presumiran per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei.

El contingut del contracte es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació Estatal en el termini dels 10 dies següent a la concertació, així com les pròrrogues.

Si el contracte se celebra a temps parcial en el contracte hauran de figurar el número d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la distribució. De no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa.

13.4.4. CARACTERÍSTIQUES

No podrà ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys; dins d'aquests límits, els convenis col·lectius podran determinar la duració del contracte.

El període de prova no podrà ser superior a un mes per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que estiguen en possessió de títol de grau mitjà o de certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que estiguen en possessió de títol de grau superior o de certificat de professionalitat de nivell 3, llevat d'allò disposat en conveni col·lectiu.

La retribució del treballador serà la fixada en conveni col·lectiu per als treballadors en pràctiques, sense que, si no n'hi ha, pugua ser inferior al 60% o al 75% durant el primer o el segon anys de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que exercisca el mateix lloc de treball.

En cap cas el salari serà inferior al salari mínim interprofessional. En el cas de treballadors contractats a temps parcial, el salari es reduirà en funció de la jornada pactada.

A la terminació del contracte, l'empresari haurà d'expedir al treballador un certificat en què conste la duració de les pràctiques, el lloc o llocs de treball ocupats i les principals tasques realitzades en cadascun.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompan el còmput de la duració del contracte.

13.4.5. CONTRACTE EN PRÀCTIQUES PER A PERSONES AMB DISCAPACITAT

Requisits dels treballadors

- Ser treballador amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33% reconegut com a tal per l'organisme competent, pensionista de la Seguretat Social que tinga reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa o pensionista de classes passives que tinga reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.
- Que estiga en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols

oficialment reconeguts com a equivalents.

- Que no hagen transcorregut més de set anys des de la terminació dels estudis.

Característiques del contracte

El contracte es formalitzarà per escrit en model oficial. Al contracte s'acompanyarà sol·licitud d'alta en el règim corresponent de la Seguretat Social, així com el certificat de discapacitat.

Haurà de constar expressament la titulació del treballador, la duració del contracte i el lloc de treball a exercir durant les pràctiques.

Haurà de comunicar-se al Servei Públic d'Ocupació en el termini dels deu dies següents a la concertació, igual que les pròrrogues.

No podrà ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys; dins d'aquest límits, els convenis col·lectius d'àmbit sectorial podran determinar la duració del contracte.

A la terminació del contracte, l'empresari haurà d'expedir al treballador un certificat en què conste la duració de les pràctiques, el lloc o llocs de treball ocupats i les principals tasques realitzades en cadascun.

Incentius

Les empreses tindran dret a una reducció, durant la duració del contracte, a temps complet o parcial, del 50% de la quota empresarial de la Seguretat Social corresponent a les contingències comuns.

Subvenció per a l'adaptació de llocs de treball, eliminació de barreres o dotació de mitjans de protecció personal, sempre que la duració siga igual o superior a dotze mesos.

Les conversions en contractes indefinits a temps complet o a temps parcial podran acollir-se a les bonificacions regulades en la Llei.

14. INFRACCIONS I SANCIONS DE LA SEURETAT SOCIAL

14.1 INFRACCIONS DE LA SEURETAT SOCIAL

CONDUCTA	DESCRIPCIÓ
Lleu	No exposar el calendari laboral, no entregar el rebut de salaris, no informar sobre els elements essencials
Greus	<ul style="list-style-type: none"> • No formalitzar per escrit el contracte de treball quan es requerisca o ho demane el treballador • Transgredir la normativa sobre modalitats contractuals • No consignar en el rebut de salaris les quantitats realment abonades al treballador • Incompliment d'obligacions en tramitació de liquidació • No comunicar les variacions en matèria d'inscripció d'empreses "inclosa la successió en la titularitat d'aquesta", "així com en matèria de comunicació en temps i forma dels conceptes retributius abonats als treballadors" • No ingressar en termini les quotes o no efectuar l'ingrés en la quantia deguda havent complit "les obligacions de transmissió de dades o de presentació de documents" • La transgressió dels drets d'informació, audiència i consulta dels representants dels treballadors i dels delegats sindicals
Molt greus	<ul style="list-style-type: none"> • No ingressar en termini les quotes no havent complit "les obligacions de transmissió de dades o de presentació de documents" així com actuar "fraudulentament per tal d'eludir la responsabilitat solidària, subsidiària o mortis causa en el compliment de l'obligació de cotitzar o en el pagament de la resta de recursos de la Seguretat Social" • Efectuar declaracions o consignar dades falses que ocasionen liquidacions o deduccions fraudulentament en les quotes a satisfer a la Seguretat Social • Impacte de salaris repetidament • Cessió de treballadors • Acomiadament col·lectiu sense els procediments dels art. 51 i 47 de l'ET • Transgressió de les clàusules normatives sobre matèria sindical establertes en els convenis col·lectius
Graduació sanció	En tot cas s'imposarà la sanció en el grau màxim, qualsevol que fora la quantitat no ingressada, quan el subjecte responsable haguera cotitzat en quantia inferior a la deguda mitjançant l'ocultació o la falsedat de les declaracions o dades que tinga obligació de facilitar a la Seguretat Social.
Obstrucció Inspecció	Molt greu: no entregar l'empresari en suport informàtic la informació requerida en matèria de Seguretat Social quan estiga obligat a la transmissió electrònica de liquidacions de quotes o dades de cotització

14.2. SANCIONS

CONDUCTES INFRACTORES	QUANTIA MÍNIMA	QUANTIA MÀXIMA
1. Falta d'afiliació dels treballadors a la Seguretat Social	3.126 euros	10.000 euros
2. Afiliació o alta dels treballadors fora de termini	626,00 euros	6.250 euros
3. Ocupació de perceptors de prestacions de la Seguretat Social (desocupació, pensions) incompatibles amb el treball, sense donar d'alta en la Seguretat Social	10.001 euros	187.515,00 euros
4. No comprovar les empreses amb contractes o subcontractes de la seua pròpia activitat l'alta en la Seguretat Social dels treballadors de les dites contractes	626,00 euros	6.250,00 euros
5. Obstrucció a la Inspecció de Treball i Seguretat Social que impedisca les comprovacions sobre faltes d'alta en Seguretat Social i ocupació de perceptors de prestacions incompatibles amb el treball	3.126,00 euros	187.515,00 euros

SANCIONS ACCESSÒRIES AL TREBALL SUBMERGIT

Conducta assenyalada amb el núm. 1 Falta d'alta de treballadors en la Seguretat Social	<ul style="list-style-type: none"> • Pèrdua automàtica d'ajudes, bonificacions i beneficis de programes d'ocupació des de la data de la infracció • Possibilitat d'exclusió d'accés a aquests beneficis per un màxim d'un any, o de dos si hi ha reiteració
Conducta assenyalada amb el núm. 3 Ocupació de perceptors de prestacions incompatibles amb el treball	<ul style="list-style-type: none"> • Pèrdua automàtica d'ajudes, bonificacions i beneficis de programes d'ocupació des de la data de la infracció • Possibilitat d'exclusió de l'accés a aquests beneficis per un màxim de dos anys

UNA ALTRA CONSEQÜÈNCIA DEL TREBALL SUBMERGIT

Publicitat de les sancions fermes assenyalades amb els núm. 1 i 3 quan siguen qualificades de molt greus

Prohibició de contractar amb el sector públic perquè s'ha imposat a l'empresa sancions fermes de les assenyalades amb els núm. 1, 3 i 5

15. GARANTIES I DRETS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/RES

15.1 NÚMERO DE REPRESENTANTS

NOMBRE DE TREBALLADORS-TREBALLADORES	NOMBRE DE REPRESENTANTS UNITARIS O MEMBRES DEL COMITÉ D'EMPRESA
De 6 a 30	1 delegat de personal
De 31 a 49	3 delegats de personal
De 50 a 100	5 membres del comitè d'empresa
De 101 a 250	9 membres del comitè d'empresa
De 251 a 500	13 membres del comitè d'empresa
De 501 a 750	17 membres del comitè d'empresa
De 751 a 1.000	21 membres del comitè d'empresa
De 1.000 en avant	21 més dos per cada 1.000 o fracció. Màxim 75 membres del comitè d'empresa

15.2 DRETS I COMPETÈNCIES DELS MEMBRES DE COMITÉ D'EMPRESA I ELS REPRESENTATS UNITARIS

Dret d'informació

- Transmissió de dades per l'empresari al comitè o delegats a fi de tindre coneixement de la situació econòmica de l'empresa, dels models de contracte, de les sancions.
- La informació s'haurà de facilitar per l'empresari en un forma i en el temps adequat, que permeta als representants procedir-ne a l'examen i realitzar-hi consultes o un informe.
- Per conveni, es podran establir disposicions sobre el contingut i les modalitats d'aquest dret d'informació.
- (*) Tindran dret a rebre la còpia bàsica dels contractes a excepció del DNI, domicili i estat civil del treballador.
- Informació que ha de ser rebuda:

Mensualment:

- Contractes o subcontractes

Trimestralment:

- Índex d'absentisme i causes
- Accidents de treball i malalties professionals i conseqüències
- Índex de sinistralitat
- Estudis periòdics del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció
- Evolució general del sector aquí pertany l'empresa
- Situació econòmica de l'empresa (programa de producció)
- Aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, mesures per a fomentar la igualtat

Anual:

- El balanç, compte de resultats, memòria i la resta de documents que es donen a conèixer als socis i en les mateixes condicions que a aquests
- Planificació anual de l'activitat preventiva
- Memòria i programació anual dels serveis de prevenció

En el moment en què ocorrega:

Acords no laborals amb persones joves i becaries

- Contractes de treball escrits que s'utilitzen en l'empresa, així com els documents de terminació laboral
- Còpia bàsica dels contractes, notificació de les pròrroques i de les denúncies
- Sancions molt greus imposades per l'empresa

Sense data concreta:

- Llibre de registre de la informació de les empreses contractades i subcontractades
- Informació de la plantilla, categories i vacants existents
- Pla de prevenció de riscos laborals
- Avaluació dels riscos per a la seguretat i la salut en el treball

Dret de consulta:

- Intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresari i el comitè o delegats sobre qüestions concretes com a canvis rellevants en l'organització del treball, reduccions de jornada, processos de fusió de l'empresa, etc.
- Dret a emetre informe, amb caràcter previ a la decisió per l'empresari sobre reestructuracions, cessaments totals o parcials, reduccions de jornada, trasllat total o parcial de les instal·lacions, processos de fusió, implantació de sistemes d'organització i control de treball i valoració dels llocs de treball.
- La consulta haurà de permetre que el criteri del comitè o dels delegats de personal pugui ser conegut per l'empresari a l'hora d'adoptar o d'executar decisions.
- Els informes en un termini màxim de 15 dies
- Per conveni podran establir-se les disposicions sobre el contingut i modalitat d'exercici sobre aquests drets de consulta.

Dret de vigilància:

- Compliment de les normes laborals, de Seguretat Social, i de treball. També els acords d'empresa.
- Aplicació del principi d'igualtat.

Dret de participació:

- En totes les obres socials establides en l'empresa en benefici dels treballadors.

Dret d'informació

- Sobre els temes que puguen repercutir en les relacions laborals.
- Límits: deure de sigil i el dret de reserva de certa informació de l'empresa.

Dret de col·laboració

- Per al manteniment i l'increment de la productivitat.
- Posada en marxa de mesures de conciliació.

Capacitat processal

- Defensa dels treballadors dels interessos dels treballadors.
- Exercir accions administratives i judicials.
- Decisió d'iniciar un procediment s'haurà de dur a cap per decisió de tots els membres.

15.3 GARANTIES I FACILITATS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

En cas d'acomiadament i sancions	Acomiadament i sancions fundades en l'exercici de les funcions representatives (art. 68. Cet). Discriminatori. Abast de la protecció durant l'acompliment del càrrec i a l'any següent i durant el procés electoral.
	Expedient contradictori (art. 68.1 a ET). En cas de sancions o acomiadament, l'interessat ha de ser escoltat.
	En l'acomiadament improcedent (art. 56.4 ET). Dret d'opció entre la readmissió o indemnització amb els salaris de tràmit pertinents.
Prioritat de permanència	En cas de suspensió o extinció per causes econòmiques, tècniques organitzatives i mobilitat geogràfica.
Immunitat	No discriminació per l'acompliment de les seues funcions representatives
Llibertat d'expressió (art. 68.d ET)	Expressió lliure de les matèries afectades a la seua representació
Crèdit horari	Fins a 100 treballadors: 15 hores De 101 a 250 treballadors: 20 hores De 251 a 500 treballadors: 30 hores De 501 a 750 treballadors: 35 hores De 751 a 1.000 treballadors: 40 hores Possibilitat d'acumular les hores: alliberats
Dret d'utilització d'un local	Així com un tauler d'anuncis

16. PROCEDIMENT DE NEGOCIACIÓ DEL CONVENI COL-LECTIU

16.1 PROCEDIMENT

La primera cosa que cal fer per a negociar del conveni és el reconeixement mutu de les parts que han de figurar en l'acta d'inici de les negociacions.

INICI DEL PROCEDIMENT DE NEGOCIACIÓ	Fase preparatòria
	Anunci de negociació
	Obligació de negociar
CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA	Composició de la mesa negociadora
	Regles de funcionament
ADOPCIÓ D'ACORDS	
REQUISITS FORMALS I TRAMITACIÓ OFICIAL	Registre
	Depòsit
	Publicació
	*Intervenció de l'autoritat laboral

CONTINGUT GENERAL DELS CONVENIS COL-LECTIUS

- Condicions de treball i productivitat: salari, grup professional, jornada, horari
- Condicions d'ocupació: procediments d'informació i seguiment d'acomiadaments objectius, indemnització a l'acabament de contractes temporals
- Relacions col·lectives de treball: activitat de la representació unitària, funcionament i composició de les seccions sindicals
- Instruments de protecció social complementària
- Clàusules de pau, que decauen en cas que hi haja una denúncia del conveni

CONTINGUT NECESSARI/CONTINGUT MÍNIM

- Determinació de les parts que el concernisquen
- Àmbit personal, funcional, territorial i temporal
- Procediments per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies
- Forma i condicions de denúncia del conveni, així com el termini mínim per a aquesta denúncia

16.2 INAPLICACIÓ DEL CONVENI COL-LECTIU: DESVINCULACIÓ DELS CONVENIS

Excepció a la regla general. art. 82.3 ET; l'empresa podrà inaplicar les condicions previstes en el conveni col·lectiu sobre determinades matèries (enumeració tancada). Hauran de concórrer els requisits següents

CAUSA

- **Causa econòmica:** quan pels resultats de l'empresa es desprenga una situació econòmica negativa. Són 32 trimestres consecutius rellevants al nivell econòmic de l'empresa o si la venda de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.
- **Causas tècniques:** canvis en els mitjans de producció
- **Causas organitzatives:** canvis en els mètodes de treball, o en la forma d'organitzar la producció
- **Causas de producció:** canvis en la demanda de productes o serveis que la empresa pretén col·locar en el mercat

ACORD, ART. 87.1 ET EXIGÈNCIA D'UN PERÍODE PREVI DE CONSULTES. ART. 41.4 ET

ACORD

- Es presumeix que existeixen causes justificatives i es determinarà amb exactitud en el acord les noves condicions i la seua durada
- Sols podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per frau, engany, coacció
- Notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu

DESACORD

- Possibilitat de sotmetre la discrepància a la comissió paritària
- Obligació d'acudir de primer a una solució extrajudicial
- Esgotades les vies, acudir a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, que adoptarà una decisió

MATÈRIES

- Jornada de treball
- Horari i distribució del temps de treball
- Règim de treball per torns
- Sistema de remuneració i quantia salarial
- Sistema de treball i rendiment
- Funcions (límits de l'art. 39 ET)
- Millores voluntàries en l'acció protectora de la Seguretat Social

16.3. ULTRAACTIVITAT DELS CONVENIS COL·LECTIUS

El Tribunal Suprem, en la sentència del 22 de desembre de 2014, ha rectificat un dels punts de la reforma laboral, en sentenciar que els drets recollits en els convenis col·lectius seguiran vigents a pesar que aquests convenis hagen caducat i haja transcorregut l'any de pròrroga que estableix la llei. D'aquesta manera, els treballadors no perdran els seus drets si el seu conveni ha caducat i els treballadors no aconseguen pactar un nou acord en l'any següent a l'acabament de la vigència.

17. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Regulada per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, en el seu articulat, recull tota la regulació legal d'aquest camp.

17.1 CONSULTA DELS TREBALLADORS ART. 33

L'empresari haurà de consultar els treballadors sobre l'adopció de les decisions relatives a:

- Planificació i organització del treball en l'empresa
- Organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció de riscos professionals
- Designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència
- Projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva
- En les empreses que compten amb representants dels treballadors, les consultes a què es refereix l'apartat es duran a cap pels dits representants

17.2 COMPETÈNCIES I FACULTATS DELS DELEGATS DE PREVENCIÓ ART. 36

Competències dels delegats de prevenció

- Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva
- Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors
- Ser consultats per l'empresari, amb caràcter previ a la seua execució, sobre les decisions de l'art. 33 de la Llei 31/1995. Termini de 15 dies per a elaborar un informe, o termini mínim quan són riscos imminents.
- Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa

Facultats:

- Acompanyar tècnics, inspectors en les visites per comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals
- Tindre accés, amb les limitacions previstes, a la informació i documentació de les condicions de treball
- Ser informats per l'empresari sobre els danys produïts en la salut dels treballadors
- Rebre de l'empresari la informació procedent dels òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció
- Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball
- Recaptar de l'empresari l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i salut dels treballadors, i podrà, amb aquesta finalitat, presentar propostes a l'empresari. La resposta negativa de l'empresari enfront de les mesures proposades pel delegat de prevenció haurà de ser motivada

17.3 COMPETÈNCIES I FACULTATS DEL COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT ART. 39

Competències:

- Participar en l'elaboració i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos de l'empresa. Debatran abans de posar-los en pràctica l'elecció de la modalitat organitzativa de l'empresa, i si és el cas, la gestió realitzada per les entitats especialitzades amb què l'empresa haguera concertat la realització d'activitats preventives; els projectes en matèria de planificació i organització de noves tecnologies, desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció.
- Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció dels riscos, proposant a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents

Facultats:

- Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos, fent les visites oportunes al centre de treball
- Conèixer documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seues funcions
- Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a fi de valorar-ne les causes i proposar mesures preventives
- Conèixer i informar la memòria i programació anual de serveis de prevenció

A fi de la col·laboració existent en el supòsit d'activitats simultànies en un mateix centre de treball, es podran celebrar reunions conjuntes dels comitès de seguretat i salut, o dels delegats de prevenció

17.4 NÚMERO DE DELEGATS DE PREVENCIÓ

NOMBRE DE TREBALLADORS	NOMBRE DE DELEGATS DE PREVENCIÓ
Fins a 49 treballadors	1 delegat de prevenció
De 50 a 100 treballadors	2 delegats de prevenció
De 101 a 500 treballadors	3 delegats de prevenció
De 501 a 1000 treballadors	4 delegats de prevenció
De 1001 a 2000 treballadors	5 delegats de prevenció
De 2001 a 3000 treballadors	6 delegats de prevenció
De 3001 a 4000 treballadors	7 delegats de prevenció

ANNEX 1

EL DIPÒSIT DE DOCUMENTACIÓ LABORAL

DOCUMENTACIÓ OBLIGATÒRIA REQUERIDA PER A LA PRESENTACIÓ D'ACORDS I CONVENIS						
	DELEGACIÓ EN EL SIGNANT DE LA SOL-LICITUD	ESCRIT SOL-LICITUD SIGNAT	ACTA CONSTITUC. SIGNADA	ACTA SIGNATURA SIGNADA	TEXT DE L'ACORD SIGNAT	TEXT PER A BOE
INAPLICACIÓ DE CONVENIS	X				X	
INICI NEGOCIACIONS		X				
DENÚNCIA		X				
DENÚNCIA I INICI NEGOCIACIONS		X				
ACORDS AMB ANTECEDENTS:						
TEXT NOU	X		X	X	X	X
GARANTIA-REVISIÓ SALARIAL (TAULES SALARIALS)	X			X	X	X
MODIFICACIÓ	X		X	X	X	X
PRÒRROGA	X			X	X	X
ACORD PARCIAL	X			X	X	X
ACORD AMPLICACIÓ ULTRAACTIVITAT	X			X	X	X
ACORDS DERIVATS DEL CONVENI	X			X	X	
ACORD COMISSIÓ PARITÀRIA	X			X	X	
CALENDARI LABORAL	Delegació signada	Acta calendari signada	Calendari Laboral signat	Acta calendari per a butlletí oficial	Calendari per a butlletí oficial	
PRONUNCIAMENTS DELS TRIBUNALS	TEXT ACREDITATIU				TEXT DE LA SENTÈNCIA	
RECURS EN VIA ADMINISTRATIVA					X	
NOU ACORD:						
CONVENI COL-LECTIU	X		X	X	X	X
ADHESIÓ A CONVENI O ACORD	X		X	X	X	X
LAUDE ARBITRAL		X			X	
ACORDS MEDIACIÓ		X			X	
ACORDS FI VAGA	X				X	
EXTENSIÓ CONVENI		X			X	
ACORD MARC	X		X	X	X	X
ACORD SECTORIAL MATÈRIES CONCRETES	X		X	X	X	X
ACORDS INTERPROFESSIONALS	X		X	X	X	X
ACORDS EMPRESSES ESPANYOLES DIMENSIÓ COMUNITÀRIA O MUNDIAL	X				X	X
ACORDS SOBRE PLANS IGUALTAT	X		X	X	X	X
ALTRES ACORDS INSCRIBIBLES ART. 2.h	X				X	
CONVENI O ACORD D'EFICÀCIA LIMITADA PER AL DIPÒSIT (D.A. 2a)	X		X	X	X	X
ACORDS D'EMPRESA PER AL DIPÒSIT (D.A. 2a)	X		X	X	X	X

ANNEX 2

1.- ACTUACIONS QUE POT GENERAR EL CORONAVIRUS

En les relacions laborals caben totes les situacions possibles, depén de la qualitat de l'empresari. Per això, no cal preguntar-se si una empresa pot prendre una decisió concreta, clar que poden. Les empreses fan el que millor els pareix, sense contar amb els treballadors i treballadores en la majoria dels casos. Diferent és si el que fan s'ajusta a dret o no. El que hem de vigilar és que les decisions que prenguen estiguen dins de la legalitat laboral.

Fem un recorregut per les situacions més freqüents que se'ns poden presentar:

MESURES QUE NO S'AJUSTEN A LA LLEI

La teua empresa t'envia a casa, et dona de baixa en la SS i no et paga durant el temps que dure

No és causa de baixa que la teua empresa tinga problemes econòmiques a causa del coronavirus.

Enviar-te a casa amb baixa en la SS seria una finalització de la relació laboral i això és un acomiadament encara que l'empresa no el reconega. Qualsevol acte de l'empresa que done per finalitzada la relació laboral pot ser qualificat com un acomiadament encara que no existisca la carta d'acomiadament.

La teua empresa pretén que demanes la baixa mèdica

Les baixes mèdiques no es demanen, les dona el metge quan ho considera necessari. El Ministeri ja ha aclarit que només procediria una baixa "especial" pel coronavirus si t'aïllaren i et posaren en quarantena.

L'Estat ha decretat que tinga consideració de malaltia professional, i això significa que cobres el 75% des del primer dia.

La teua empresa t'obliga a agafar vacances

No tens obligació d'acceptar unes vacances no desitjades. Un altre tema és que l'empresa t'obligue a agafar vacances. En aquest cas podries presentar demanda d'impugnació en el termini de 20 dies si no ha complit amb el requisit de comunicar-t'ho amb 2 mesos d'antelació, que és el teu dret.

T'envia a casa sense fer un ERO temporal i no et dona de baixa en la SS

En aquesta situació tens dret a seguir cobrant el teu salari complet. No manifesten cap voluntat d'extingir la relació laboral perquè no et donen de baixa en la SS i, per tant, no és un acomiadament.

Et reduïxen la jornada completa a jornada parcial sense fer abans un ERO temporal

No poden fer-ho. És una modificació substancial de les condicions de treball. La demanda que procediria seria la impugnació per modificació injustificada de condicions de treball en el termini de 20 dies.

La teua empresa et finalitza el contracte temporal abans de data

Tindria la consideració d'un acomiadament. Procediria la impugnació per acomiadament en el termini de 20 dies. Hi pot haver una excepció si la causa de la temporalitat del teu contracte fora una obra o servei i aquesta finalitzara a causa del coronavirus.

Eres fix discontinu i la teua empresa no et crida aquest any

Tindria la consideració d'un acomiadament si tens contracte fix discontinu i no et criden com en temporades anteriors. Procediria demanda d'impugnació d'acomiadament en el termini de 20 dies.

MESURES QUE S'AJUSTEN A LA LLEI

T'envien a casa a realitzar la feina per teletreball

Sí que és legal i ho poden fer. Però has de seguir cobrant el mateix, llevat de les despeses de transport que ara no fas, i no per això tens obligació de treballar més hores.

La teua empresa t'envia a un altre centre de treball

Pot fer-ho. Tu tindries dret a cobrar les despeses de transport i les dietes, segons la distància a què estiguera el nou centre de treball i segons el que recull el teu conveni, encara que siga una mesura temporal i justificada.

La teua empresa fa acomiadaments, reduccions de jornada, suspensions de contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, mitjançant un ERO temporal

Aquesta mesura legal està per a aquests casos. Tu tens dret a l'atur i, a més, l'empresa hauria de seguir cotitzant a la SS el 100%, menys en cas d'acomiadament. Aquesta mesura serà la més comú entre les grans empreses, per l'estalvi que els suposa.

2.- SELECCIÓ DE PERSONAL EN ELS TEMPS DE COVID-19

Hi ha empresaris que utilitzen aquestes circumstàncies per a "depurar" les plantilles al·legant condicions diverses. Uns altres, per moviments dels mercats es veuen envoltats en circumstàncies econòmicament favorables i passen a necessitar més personal per a complir amb les necessitats productives. El que sí que està ocorrent és que la modificació de la plantilla és un fet més freqüent del que és desitjable. I ací ve el nou escenari amb l'increment de la plantilla de l'empresa. La selecció per les empreses de nou personal en aquesta greu conjuntura que la COVID-19 ha originat s'ha vist modificada. Ara cal adaptar-se a les noves situacions.

Com seleccionar personal, salvaguardant la seguretat de la resta de la plantilla i amb la certesa que no es contagiarà la plantilla?

Naixen noves formes i sorgixen nous procediments. En els processos de selecció de personals, part de l'entrevista se centra en si el candidat o la candidata s'ha vist afectat o afectada per COVID-19. Això no s'ajusta a la legalitat. La majoria de les empreses solen demanar informació mèdica en començar en la nova empresa i en aquells moments és quan s'ha de sol·licitar aquesta informació personal.

En aquests processos selectius, sorgixen dos qüestions: una és si l'empresa pot demanar aquest tipus d'informació, i dos, què fer i com gestionar aquesta informació sensible sobre la salut dels candidats.

L'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD) ha emés un comunicat sobre els límits que han de respectar-se en els processos de selecció de treballadors i treballadores. La resposta és clara al respecte: **"les empreses no poden preguntar als candidats a un lloc de treball si han passat la Covid-19". Tampoc s'ha d'incloure en el currículum informació alguna sobre el coronavirus.**

L'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD) afirma així mateix que aquest tipus de preguntes no són admissibles en els processos selectius. La contestació és: "La informació d'haver patit el coronavirus i desenvolupat anticossos d'aquesta malaltia és una dada personal relativa a la salut, que té la màxima protecció legal i que no pot ser objecte de tractament per l'empresa ni, en conseqüència, sol·licitat als candidats a una ocupació".

L'amenaça de ser exclosos del procés de selecció en funció de com es responga a aquestes preguntes limita i condiona totalment la llibertat i, per tant, no procedixen. L'Agència assenyala que "la persona interessada encara no és empleada i l'empresa no té per tant obligacions o drets específics davant d'ella".

3.- CONTAGI I QUARANTENA COVID-19

El Reial Decret-Llei 6/2020, de 10 de març, va aprovar una sèrie de mesures urgents per a protegir la salut pública, i també mesures en l'àmbit econòmic.

Contagi i quarantena per la COVID-19 són assimilats excepcionalment, a efectes econòmics, a accidents de treball. Aquesta catalogació és només per a la prestació econòmica, als efectes de la incapacitat temporal. Per a la Seguretat Social serà una situació assimilada a accident de treball a efectes econòmics per incapacitat temporal. És a dir, que el període per aïllament o contagi de treballadores o treballadors com a conseqüència del virus COVID-19 tindran de forma excepcional la catalogació d'assimilada a accident de treball, per a aquests períodes d'aïllament o contagi. Aquesta prestació econòmica d'incapacitat temporal "assimilada" s'aplicarà a les treballadores i els treballadors per compte alié i també als autònoms.

No podem oblidar que per a rebre aquesta prestació econòmica d'incapacitat temporal "assimilada" hem de complir les condicions següents:

- Estar en situació d'alta en la Seguretat Social en el moment en què s'acorde l'aïllament o malaltia, encara que el comunicat de baixa s'expedisca amb posterioritat a aquesta data.
- S'ha de tindre el comunicat de baixa corresponent per aïllament, que emetrà el metge de capçalera i que limitarà la duració de la baixa temporal.

Amb aquest Decret, en considerar-se aquesta "assimilació a accident de treball" i no tindre la consideració de malaltia comú, els treballadors i treballadores afectats percebran des del primer dia de la baixa temporal la quantitat del 75% de la base reguladora, que es calcularà sobre la base de cotització per contingències professionals de l'últim mes cotitzat, i s'accedirà a aquesta prestació sense requerir períodes de cotització previs.

Com veiem, l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD) es pronuncia de manera taxant i deixa suficientment clar que, en els processos de selecció, no es poden incloure preguntes sobre si les candidats han passat o no el covid-19.

4.- BAIXA LABORAL PER CORONAVIRUS: QUI PAGA? COM GESTIONAR-LA?

Qui paga la baixa?

En considerar-se com un accident laboral el contagi o aïllament per coronavirus, **el pagament de la prestació corre a càrrec de la Seguretat Social des del primer dia.** No ho paga l'empresa, com ocorre en la malaltia comú. La prestació econòmica és del 75% de la base reguladora. Es cobra des del dia següent al de la baixa i la paga la Seguretat Social.

És una baixa per accident laboral la baixa per coronavirus?

No. En els comunicats que signes els metges dels Serveis Públics d'Ocupació, que són els únics que poden fer-los, quan es tracta de contagi o aïllament per coronavirus, es cataloga com a "malaltia comú".

El que ha fet el govern és **equiparar els efectes econòmics als que tenen els accidents de treball.** Això és important, perquè millora les condicions dels treballadors, no és el mateix cobrar el 75% que el 60% o fer-ho des del primer dia que des del quart, però també beneficia les empreses, ja que elles no paguen res, ho paga la Seguretat Social.

Com gestionar-la?

L'assistència sanitària i el control de les parts serà responsabilitat dels Serveis Públics de Salut. La duració de la prestació vindrà determinada pel comunicat de baixa per aïllament i la corresponent alta i serà l'empresa qui pague la quantitat corresponent. L'import li serà abonat posteriorment per l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

La baixa laboral per malaltia professional s'aplicarà no només en el cas que el treballador haja d'aïllar-se pel contagi d'un company, sinó també de qualsevol persona amb què convisca. Si un fill ha contret la Covid-19, **un dels pares tindrà dret a acollir-se a una baixa per malaltia professional.**

El aïllament d'un fill

La situació és diferent quan algun dels fills menors **ha d'aïllar-se en el domicili pel contagi d'algun company de classe i necessita l'assistència d'algun progenitor. És un tema no resolt.** Els professionals sanitaris **es mostren contraris a donar comunicats de baixa** a persones que en principi no estan malaltes, ni ho està cap de les persones que conviuen amb elles.

Mesures per a la prevenció de contagis de la COVID-19 en el centre de treball

1. Les tasques i processos laborals han de planificar-se perquè els treballadors puguen mantindre la distància interpersonal d'aproximadament 2 metres, tant en l'entrada i eixida al centre de treball com durant la permanència.
2. Cal assegurar que la distància interpersonal està garantida a les zones comunes i, en qualsevol cas, han d'evitar-se aglomeracions de personals en aquests punts.
3. La represa de l'activitat ha de guiar-se pel principi de minimització del risc.
4. S'ha d'organitzar l'entrada al treball de forma escalonada per a evitar aglomeracions en el transport públic i en l'entrada als centres de treball.
5. En aquelles empreses o establiments oberts al públic, hauran d'implementar-se mesures per a minimitzar el contacte entre les persones treballadores i els clients o públic.
6. Als establiments oberts al públic s'atendrà a les consideracions següents:
 - L'aforament màxim haurà de permetre complir amb el requisit de distància interpersonal.
 - Quan siga possible, s'habilitaran mecanismes de control d'accés en les entrades.
 - Tot el públic, inclòs el que espera, ha de guardar la distància interpersonal.
 - L'empresa haurà de facilitar equips de protecció individual quan els riscos no puguen evitar-se
 - Els equips de protecció individual seran adequats a les activitats i treballs a desenvolupar.
7. L'empresa ha d'escalonar els horaris al màxim possible preveient possibilitats de redistribució de tasques i/o teletreball.
8. Es recomana facilitar el teletreball i les reunions per telèfon o videoconferència, especialment si el centre de treball no compta amb espais on els treballadors puguen respectar la distància interpersonal.
9. Es recomana evitar desplaçaments de treball que no siguem essencials i que puguen resoldre's mitjançant trucada o videoconferència.

Detecció i notificació

Les empreses, mitjançant els serveis de prevenció, estan cridades a col·laborar amb les autoritats sanitàries en la detecció precoç de tots els casos compatibles amb COVID-19 i els contactes, per a controlar-ne la transmissió. La notificació dels casos COVID-19 és una obligació, però també una acció fonamental en el control i seguiment dels casos i dels contactes en l'entorn laboral.

MODEL D'INFORME. INFORMACIÓ DIRIGIDA AL FACULTATIU D'ATENCIÓ PRIMÀRIA

Logotip del servei de prevenció

En/Na....., núm. de col·legiat/da , amb DNI , metge (o tècnic) especialista en medicina del treball del servei de prevenció , informa que En/Na , amb DNI..... , professió/ocupació , en l'empresa , complix els criteris per a ser considerat/da:

cas sospitós

cas confirmat

contacte estret d'un cas confirmat de coronavirus,

per la qual cosa, seguint els criteris de l'Estratègia de diagnòstic, vigilància i control en la fase de transició de la pandèmica de COVID-19 del Ministeri de Sanitat haurà de realitzar aïllament/ quarantena domiciliaris durant 14 dies, comptats des del dia , data en què es va produir la manifestació clínica o el contacte. En el cas dels contactes, a aquesta persona se li realitzarà seguiment actiu o passiu en el domicili, seguint els protocols establerts en cada Comunitat Autònoma. Si durant aquest temps desenvolupara símptomes i la situació clínica ho permet, se li ha indicat que haurà de fer aïllament immediat domiciliari i contactar amb els serveis d'atenció primària i/o de prevenció de riscos laborals.

A , a de/d' de 2021

Sign.

5.- DRETS LABORALS EN CAS DE QUARANTENA PER COVID-19

L'aïllament o quarantena és una situació de baixa laboral diferent "de les baixes normals". Es té dret a la baixa mèdica a partir que t'ordenen l'aïllament o quarantena. És igual que sigues positiu asimptomàtic o t'hagen ordenat la quarantena per tindre contacte amb un cas positiu però tu hages donat negatiu. Una altra diferència és que és una baixa per contingències comuns però que es cobra de la SS com si fora per malaltia professional, és a dir, es cobra el 75% des del primer dia fins a l'última dia de la baixa. En aquest procés no intervenen les mútues. Tant la baixa com l'alta la dona el metge de capçalera, no la mútua. La data d'efectes és la de l'ordre de quarantena, encara que el teu metge pot emetre després el comunicat de baixa. A l'empresa li has d'entregar la còpia dels comunicats de la forma habitual.

En situació de baixa laboral no es pot treballar. Tampoc teletreballar. El teletreball no deixar de ser una forma de treball efectiu i, per tant, és incompatible a estar de baixa. Teletreballar estant en quarantena és un frau a la Seguretat Social. Per què? Perquè estant de baixa laboral se suspén el contracte de treball. Els salaris els paga la Seguretat Social, no l'empie i, per tant, no es poden prestar serveis a l'empresa.

La quarantena per coronavirus no és baixa per accident de treball

No és el mateix una baixa per contingències comuns que una baixa per contingències professionals. En les baixes per contingències professionals, les baixes les paguen les mútues durant tota la duració i haurien d'emetre el comunicat de baixa i donar cobertura mèdica.

El que diu el Reial Decret és el següent:

1. *Amb l'objectiu de protegir la salut pública, es consideraran, amb caràcter excepcional, situació assimilada a accident de treball, exclusivament per a la prestació econòmica d'incapacitat temporal del sistema de Seguretat Social, aquells períodes d'aïllament o contagi de les persones treballadores provocat pel virus COVID-19.*
2. *En ambdós casos la duració d'aquesta prestació excepcional vindrà determinada pel comunicat de baixa per aïllament i l'alta corresponent.*
3. *La data del fet causant serà la data en què s'acorde l'aïllament o malaltia del treballador, sense perjudici que el comunicat de baixa s'expedisca amb posterioritat a aquesta data.*

El tractament de contingències professionals només s'aplica en: "exclusivament per a la prestació econòmica", i això té diverses conseqüències. Una és que les mútues no paguen res.

Per tant, aquest tipus de baixes no les paguen les empreses ni les mútues, sinó la Seguretat Social.

La quarantena per COVID-19 i les vacances

Quan estant de vacances, per motius directes de la COVID-19, un o una es veu afectat i és declarat en quarantena, l'efecte immediat és que és baixa laboral i la baixa, la signa el metge de capçalera. A partir d'aquest moment, se li ha d'aplicar el que es referix a quan es produïx una baixa estant de vacances. Se suspelen les vacances i es reprenen quan un o una és donat d'alta.

6.- VACUNA, EMPRESA I COVID-19

Les empreses poden negar-se a la contractació d'un treballador o treballadora si es nega a vacunar-se

El Comitè Econòmic i Social Europeu (CESE) avala que una empresa rebutge contractar un treballador o treballadora si es nega a vacunar-se contra el coronavirus, segons declaracions de la seua presidenta. En el dictamen, considera que "com a empresari, pot decidir amb qui signa un contracte. El treballador, per la seua banda, pot decidir si vol treballar en una empresa que li exigix vacunar-se o no".

El CESE és un òrgan consultiu de la Unió Europea en què es troben representants els estaments socials: entre d'altres, representa les organitzacions d'empresaris i els sindicats. Emet dictàmens per a les diferents institucions europees i actua com a intermediari entre les mateixes institucions.

Poden les empreses obligar a vacunar-se els seus treballadors i treballadores?

La llei estableix que vacunar-se és voluntari. Ara bé, existixen alguns casos en què les empreses poden demanar l'obligatorietat judicialment.

Davant les vacunes noves, existixen dubtes sobre **els efectes secundaris que puguen produir-se i per això el rebuig vacunar-se per part de la població**. Aquesta situació pot provocar que moltes empreses s'enfronten a una certa resistència a vacunar-se.

Vacunar-se és un acte voluntari

La **Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL)** estableix que les empreses, la responsabilitat de les quals és garantir la seguretat i higiene dels empleats, pot programar revisions mèdiques **obligatòries**, encara que "només serviran per a **comprovar l'estat de salut del treballador**".

En la nostra legislació, l'única norma que esmenta explícitament la vacunació en el treball és el **Reial Decret 664/1997**,

sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics en el treball. Estableix que "quan existisca risc per exposició a agents biològics per als quals hi haja vacunes eficaces, **aquestes hauran de posar-se a disposició dels treballadors**, informant-los dels avantatges i inconvenients de la vacunació". Però, al final, **és l'empleat o empleada qui decidix vacunar-se o no**. Aquest reglament s'aplica només a una llista concreta de professions del sector biosanitari, com metge, infermers i tècnics de laboratori, i sempre sota el principi de voluntarietat.

Els empresaris poden **sol·licitar la vacunació obligatòria als tribunals, al·legant motius d'urgència i necessitat**, mitjançant la **Llei Orgànica 3/1986 de Mesures Especials per a la Salut Pública**, que assenyala que "les autoritats sanitàries podran adoptar **mesures de reconeixement, tractament, hospitalització o control** quan s'aprecien indicis racionals que permeten suposar l'existència de **perill per a la salut de la població** a causa de la situació sanitària concreta d'una persona o grup de persones o per les condicions sanitàries en què es desenvolupe una activitat". **A aquesta via judicial només poden accedir les empreses que tinguen un motiu sanitari de pes**. És a dir, "no podran al·legar-se simples raons econòmiques o productives". Si un jutjat accepta la petició, el treballador o treballadora ha de vacunar-se per a conservar el lloc de treball.

La voluntarietat de la vacunació pot desaparèixer si el Ministeri de Sanitat ordena administrar la vacuna a tota la societat o als treballadors i treballadores de sectors concrets, en base a la **Llei de Salut Pública 3/1986**, abans esmentada, o a la **Llei Orgànica 4/1981, d'1 de juny, d'Estats d'Alarma, Excepció i Setge**, l'article 12 de la qual estableix que "l'autoritat competent podrà adoptar per si, segons els casos, a més de les **mesures previstes** en els articles anteriors, **les establertes en les normes** per a la lluita contra les malalties infeccioses".

Quant de temps tarda la vacuna a fer efecte?

Les vacunes no tenen un efecte immediat. Els efectes solen desenvolupar-se als 15 – 28 dies de l'administració de la primera dosi, si és que són necessàries diverses dosis. Per això, la immunitat no és immediata. Això fa que les mesures de prevenció seguiran vigents en el procés de vacunació. Si unim el període de temps necessari fins a assolir la immunitat, amb la campanya de vacunació per fases en què coincidiran persones immunes amb altres candidates a contagiar-se, és aconsellable que les mesures preventives es mantinguen, almenys, fins a assolir la immunitat de gran part de la societat.

7.- EL TELETREBALL

El Consell de Ministres va aprovar el 22 de setembre un Reial Decret Llei mitjançant el qual es regula el Treball a Distància. Aquest RDL s'ha negociat entre el Ministeri de Treball i els anomenats Agents Socials. En la redacció hi ha hagut consens. Aquesta nova regulació estableix que es desenvolupe mitjançant negociació col·lectiva i afectarà el personal a qui li és d'aplicació l'Estatut dels Treballadors. Queda exclòs el personal laboral i el personal funcionari de les administracions públiques que tindran una nova regulació, en aquesta matèria, en un futur pròxim.

Aquest RDL se'ns presenta com un marc legislatiu que ve a solucionar problemes que la pandèmia està ocasionant en l'activitat laboral. Hem de considerar que el teixit industrial a Espanya està compost en un 94,60% per empreses de menys de 10 treballadors i que l'activitat en la majoria dels casos fa quasi impossible la implantació del treball a distància. Per això, aquesta norma tindrà una bast limitat i serà d'utilitat a sector concrets.

És cert que ve a dotar de norma un buit en el món laboral. Complementa unes carències legals que el treball a distància, que ja existix, patix. No podem oblidar que el treball a distància és una realitat no regulada i que el teletreball s'emmarca en aquest món laboral del treball a distància.

A Europa, ja es va signar en 2002 l'Acord Marc Europeu sobre teletreball, revisat en 2009. L'objectiu de l'Acord Europeu va ser elaborar un marc general a escala europea per a les teletreballadores i els teletreballadors, a més de flexibilitzar les necessitats comuns. L'Acord Europeu reconeix a les persones treballadores a distància la mateixa protecció global que a les que exercixen les seues activitats en els locals de l'empresa.

Amb freqüència es barregen els conceptes de treball a distància i teletreball. L'Acord Europeu entén la modalitat de treball a distància com "un mitjà per a modernitzar l'organització del treball per a les empreses i organitzacions de serveis públics per a donar una major autonomia en la realització de les tasques a les persones treballadores". Aquest Acord defineix el teletreball com "una forma d'organització o de realització del treball utilitzant les tecnologies de la informació, en el marc d'un contracte o d'una relació laboral, en què un treball que també hauria pogut realitzar-se en els locals de l'empresa s'executa habitualment fora d'aquesta".

ANNEX 3

EL RECOEIXEMENT MÈDIC LABORAL

DUBTES FREQUENTS

Existixen molts dubtes al voltant del reconeixement mèdic laboral. Tant treballadors com empreses desconeixen què s'ha de fer, com i quan. Per això, és important conèixer com està el tema de la salut del treballadors en la legislació laboral i saber que ha de ser garantida en tot moment. En aquest temps en què vivim, adquirix una importància vital.

Concepte de reconeixement mèdic

El reconeixement mèdic dels treballadors consistix a fer una estimació de l'estat de salut d'aquests, el més completa possible, que definisca la capacitat o incapacitat física i mental del treballador amb vista a adaptar treballador i treball i al mateix temps previndre qualsevol deteriorament en la salut que puga deure's al treball.

Aquest reconeixement té el fonament en l'article 27 de la Declaració Universal dels Drets Humans, pel qual "cap consideració d'ordre econòmic ha d'obligar a un treball arriscat que altere o comprometa la salut de qui l'execute...".

El reconeixement mèdic va expressament dirigit a detectar alteracions causades per l'exposició laboral, per això han de ser específiques del lloc de treball que s'ocupe, això és, que el metge del treball ha de conèixer tot el que es relaciona amb el lloc perquè la investigació realitzada en el reconeixement mèdic siga el més adequada possible.

El control mèdic dels treballadors exposats a riscos concrets es basa en els indicadors biològics d'exposició.

El reconeixement mèdic ha de realitzar-se:

- Inicial: a l'inici de l'activitat laboral (no previ a l'ingrés en l'empresa).
- Periòdic: amb una regularitat marcada per la valoració dels riscos existents.
- Després de l'assignació de noves tasques dins de l'empresa.
- Després d'absències prolongades per motius de salut.
- Treballadors especialment sensibles: dones embarassades i en període de lactància, menors, discapacitats i determinades patologies mèdiques.
- Incorporació després de llargs períodes d'absència per excedència, IT.

És obligatori realitzar reconeixement mèdic a tots els treballadors?

Aquest és un dels dubtes que es plantegen les empreses i els mateixos treballadors.

Resposta basada en la mateixa LPRL: Segons l'art. 22 de la LPRL:

"L'empresari garantirà la vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors en funció dels riscos. Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador en preste el consentiment i això només s'exceptuarà quan els reconeixements siguen imprescindibles per a avaluar els efectes de les condicions de treball o verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, la resta de treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa o quan estiga establert per llei".

D'aquest paràgraf es dedueix:

- L'empresa està obligada a contractar i oferir vigilància de la salut, per tant, reconeixement mèdic, a tots i cadascun dels treballadors. És un dret del treballador.
- Per a realitzar el reconeixement mèdic, el treballador ha de donar el consentiment, per la qual cosa es dedueix que el treballador pot renunciar a aquest dret.

Però en aquest cas existix una excepció: el treballador no pot exercir el seu dret a renunciar a la vigilància de la salut en aquells casos en què siga necessari establir la relació entre les condicions de treball i la salut dels treballadors.

És a dir, en aquells casos en què les condicions de treball puguen ser desencadenants d'una malaltia laboral o de la materialització d'un accident laboral.

Una altra excepció pot deure's a una exigència per part de l'autoritat laboral. En aquest cas el treballador estaria obligat a dur a terme el reconeixement.

Cal recalcar que la renúncia del reconeixement mèdic per part del treballador ha de fer-se sempre per escrit i que l'empresa ha d'acceptar-la no sense abans haver informat el treballador de la importància per a la seua salut de dur a terme la vigilància.

Què ocorre si no es fa el reconeixement mèdic laboral?

Com acabem de dir, no és obligatori realitzar-se el reconeixement mèdic laboral en tots els casos, però què ocorre si l'empresa no es presta que els treballadors realitzen el reconeixement?

Per a donar resposta a aquesta pregunta anem a la LGSS, art. 244, que diu: "L'incompliment per part de l'empresa de l'obligació d'efectuar els reconeixements mèdics previs o periòdics la constituirà en responsable directa de totes les prestacions que puguen derivar-se, en tals casos, de malaltia professional, tant si l'empresa estiguera associada a una mútua col·laboradora amb la Seguretat Social com si tinguera coberta la protecció de dita contingència en una entitat gestora".

En quin horari s'ha de fer el reconeixement?

Sempre s'ha de fer dins de l'horari laboral. En cas que se cite el treballador fora de la jornada laboral, l'empresa està obligada a compensar aquest temps.

Què s'avalua en el reconeixement?

Per regla general, els reconeixement consisteixen en preguntes al treballador sobre la seua salut i una exploració física general. A més d'això, se sol revisar la visió, el sistema auditiu, se sol fer una analítica de sang, una d'orina i un estudi radiològic en alguns casos. Com hem comentat, això és a nivell general, ja que en els treballs en què existisca algun risc real de salut se n'haurà d'avaluar l'evolució. El que cal tenir clar és que no pot anar més enllà dels estrictament necessaris, per la qual cosa en un examen mèdic laboral no es realitzaran exploracions d'índole més privada.

L'empresari coneixerà els resultats del reconeixement?

Segons l'art. 22 de la LPRL:

“Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut”.

Els resultats de la vigilància a què es referix l'apartat anterior seran comunicats als treballadors afectats.

Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors no podran ser utilitzades amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duen a terme la vigilància de la salut dels treballadors, sense que pugua facilitar-se a l'empresari o a altres persones sense consentiment exprés del treballador.

No obstant això, l'empresari i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es deriven dels reconeixement efectuats en relació amb l'aptitud del treballador per a l'execució del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguen desenvolupar correctament les funcions en matèria preventiva.

En els supòsits en què al naturalesa dels riscos inherents al treball ho faça necessari, el dret dels treballadors a la vigilància periòdica del seu estat de salut haurà de ser prolongat més enllà de la finalització de la relació laboral, en els termes que reglamentàriament es determinen.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadores es duran a terme per personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada.

GUIA DE LEGISLACIÓN LABORAL 2021

VERSIÓN EN CASTELLANO

Estimada compañera y estimado compañero, La guía que tienes en las manos es el resultado de un laborioso trabajo realizado sobre todos los temas que de forma cotidiana nos surgen y, por tanto, determinan o regulan nuestras condiciones laborales. Es importante conocer esta información básica, muy necesaria para dar respuesta a todas aquellas preguntas que, a menudo, nos hacemos y nos hacen las compañeras y compañeros del trabajo. No es un compendio de legislación, ni un memento laboral, no. No se pretende que sea la solución a todas nuestras preguntas y dudas, pero sí que nos proporcione respuestas a los problemas, en cuanto a relaciones laborales se refiere, más frecuentes de nuestro quehacer cotidiano. Tener respuesta inmediata a las preguntas y cuestiones más habituales es lo que nos ha llevado a considerar la necesidad de dotarnos de esta herramienta que nos puede ser de gran utilidad. La información que contiene esta guía es una selección amplia de aquella normativa transversal que es aplicable al mundo laboral y, por lo tanto, un manual que ayudará a responder a la mayoría de las cuestiones que se nos plantean en la tarea sindical diaria en todos los sectores. Esta guía es una herramienta viva, que iremos adaptando, en ediciones posteriores, a las nuevas realidades sociales y legislativas que se produzcan. Incorporaremos aquello que consideremos oportuno y suprimiremos aquello que consideremos poco útil. Así mismo, será importante para posteriores ediciones, incorporar todas aquellas sugerencias que desde la práctica cotidiana nos recomienden.

València, febrero 2021

ISBN:: 978-84-697-4723-0

AUTORES

Cordinador: Juan Miguel Muñoz Olmo. – **Abogada:** Susana Belmar Ocón

EDITA: Intersindical Valenciana. 2017. Juan de Mena, 18. 46008 València. País Valencià. Tel. 96 391 91 47.

alliolli.stepv@intersindical.org
www.intersindical.org

ÍNDICE

1. COTIZACIONES

- 1.1 Bases de cotización
- 1.2 Topes de cotización
- 1.3 Tipos de cotización
- 1.4 Cotización contratos para la formación
- 1.5 Régimen especial de trabajadores autónomos
- 1.6 Desempleo autónomo
- 1.7 Empleados/das del hogar y sus bonificaciones

2. INDICADORES DE INGRESOS MÍNIMOS

- 2.1 Salario Mínimo Interprofesional (SMI)
- 2.2. ¿Que es el IPREM? ¿Cómo nos afecta la subida?
- 2.3. El subsidio por desempleo y ayudas sociales

3. DESEMPLEO Y FOGASA

- 3.1 Situación legal de desempleo
- 3.2 Dónde y cuándo presentar la solicitud por desempleo
- 3.3 Prestaciones por desempleo contributivo
- 3.4 Duración desempleo contributivo
- 3.5 Subsidio por desempleo
- 3.6 Prestación pago único
- 3.7 Topes que abona el Fondo de Garantía Salarial

4. LOS ERE Y LOS ERTE

- 4.1. ¿Qué es un ERE?
- 4.2. ¿Qué es un ERTE?
- 4.3. ¿Diferencia entre un ERE de un ERTE?
- 4.4. Los ERTE y sus clases
- 4.5. Requisitos legales que permiten la aplicación de un ERTE
- 4.6. Clases de ERTE vigentes
- 4.6.1 ERTE por fuerza mayor covid-19
- 4.6.2. ERTE etop covid-19
- 4.6.3. ERTE por impedimento
- 4.6.4. ERTE por limitación
- 4.7. ¿Cuánto se cobra estando en un ERTE?
- 4.8. ¿Cuánto puede durar un ERTE?
- 4.9. Derechos del trabajador en un ERTE
- 4.10. Estando en un ERTE ¿se puede trabajar?

5. INCAPACIDAD TEMPORAL

- 5.1. Incapacidad temporal
- 5.2. Desempleo por incapacidad temporal

6. PRESTACIÓN POR MATERNIDAD Y EXCEDENCIAS

- 6.1. El permiso de paternidad-maternidad a partir del 2021
- 6.2. Reducción de jornada y excedencias

7. JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

- 7.1 La jornada de trabajo. Su distribución
- 7.2 Descanso semanal, fiestas y permisos
- 7.3 Tipos de jornada de trabajo
- 7.4 Los descansos
- 7.5. Las horas extraordinarias
- 7.6. Vacaciones
- 7.7. Vacaciones e incapacidad temporal
- 7.8.- Registro de jornada ¿qué es y para qué sirve?

8. GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

9. PERMISOS O LICENCIAS RETRIBUIDOS

10. PENSIONES

- 10.1. Cuantías mínimas de las pensiones en la modalidad contributiva

- 10.2 Cuantías mínimas de las pensiones de jubilación e invalidez en la modalidad no contributiva
- 10.3 Prestaciones familiares
- 10.4 Jubilación Ordinaria
- 10.5 Jubilación Anticipada
- 10.6 Edad de Jubilación
- 10.7 Incapacidades Laborales. Tipos
- 10.8 Edad de jubilación.
- 10.9 . Incapacidades laborales.
- 10.10. Periodo de cotización y carencia.

11. AYUDAS AL DESEMPLEO

- 11.1. La Renta Activa de Inserción (RAI)
- 11.2. Subsidio extraordinario por desempleo del SEPE
- 11.3. Ingreso Mínimo Vital de la Seguridad Social
- 11.4. Subsidio para mayores de 52 años
- 11.5. Renta Valenciana de Inclusión (RVI)

12. TABLA DE INDEMNIZACIONES POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO

13. LOS CONTRATOS

13.1. Contrato Indefinido

- 13.1.1. Contrato indefinido de personas con discapacidad
- 13.1.2. Contrato indefinido de personas desempleadas de larga duración
- 13.1.3. Contrato indefinido para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo

13.2. Contrato temporal

- 13.2.1. Contrato temporal de obra o servicio determinado
- 13.2.2. Contrato temporal eventual por circunstancias de la producción
- 13.2.3. Contrato temporal de interinidad
- 13.2.4. Contrato temporal para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo
- 13.2.5. Contrato temporal de situación de jubilación parcial
- 13.2.6. Contrato temporal de relevo
- 13.2.7. Contrato temporal de personas con discapacidad
- 13.2.8. Contrato temporal para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica
- 13.2.9. Contrato temporal de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación

13.3. Contrato para la Formación y Aprendizaje

- 13.3.1. Definición
- 13.3.2. Sobre los trabajadores
- 13.3.3. Características
- 13.3.4. Contrato temporal para la formación y el aprendizaje celebrado con personas con discapacidad

13.4. Contrato en Prácticas

- 13.4.1. Definición
- 13.4.2. Requisitos
- 13.4.3. Formalización
- 13.4.4. Características
- 13.4.5. Contrato temporal para la formación y el aprendizaje celebrado con personas con discapacidad

14. INFRACCIONES Y SANCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- 14.1. Infracciones a la Seguridad Social
- 14.2. Sanciones al Empleo Sumergido

15. DERECHOS Y GARANTÍA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRAB.

- 15.1. Numero de representantes
- 15.2. Derechos y competencias
- 15.3. Garantías y facilidades de los representantes

16. PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 16.1. Procedimiento
- 16.2. Descuelgue de convenio colectivo
- 16.3. Ultraactividad de los convenios colectivos

17. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- 17.1. Consulta a los trabajadores
- 17.2. Competencias y facultades
- 17.3. Competencias y facultades del Comité de Seguridad
- 17.4. Número de delegados de prevención

ANEXO 1

EL DEPÓSITO DE DOCUMENTACIÓN LABORAL

ANEXO 2

RELACIONES LABORALES Y COVID-19

1. Actuaciones que puede generar el coronavirus
2. Selección de personal en los tiempos de COVID-19
3. Contagio y cuarentena COVID-19
4. Baja laboral por coronavirus: ¿quién paga? ¿cómo gestionarla?
5. Derechos laborales en caso de cuarentena por COVID-19
6. Vacuna, empresa y COVID-19
7. El teletrabajo

ANEXO 3

EL RECONOCIMIENTO MÉDICO LABORAL

1. COTIZACIONES

1.1 BASES DE COTIZACIÓN

Régimen General

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMA EUROS/MES	BASES MÁXIMAS EUROS/MES
1	Ingenieros, licenciados, alta dirección. No incluido 1.3c) ET	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes administrativos y de taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares administrativos	1.050,00	4.070,10
		EUROS/DIA	EUROS/DIA
8	Oficiales de primera y segunda	35,00	135,67
9	Oficiales de tercera y especialistas	35,00	135,67
10	Peones	35,00	135,67
11	Trabajadores menos de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	35,00	135,67

1.2 TOPES DE COTIZACIÓN

MÁXIMO **4.070,10**

MÍNIMO **1.050,00**

A temps parcial.

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASE MÍNIMA POR HORA (EUROS)
1	Ingenieros, licenciados, alta dirección. No incluido 1.3c) ET	8,83
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	7,32
3	Jefes administrativos y de taller	6,37
4	Ayudantes no titulados	6,33
5	Oficiales administrativos	6,33
6	Subalternos	6,33
7	Auxiliares administrativos	6,33
8	Oficiales de primera y segunda	6,33
9	Oficiales de tercera y especialistas	6,33
10	Trabajadores mayores de dieciocho años no cualificados	6,33
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	6,33

1.3 TIPOS DE COTIZACIÓN

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
REGIMEN GENERAL Contingencias comunes (Sobre base mínima normalizada)	23,60	4,70	28,30
DESEMPLEO (Sobre base de accidente de trabajo) Contratación indefinida, incluida en tiempo parcial y fijos discontinuos, contratación duración determinada en las modalidades de contratos formativos, en prácticas, de inserción, de relevo, interinidad y las modalidades contractuales realizadas con trabajadores discapacitados, no inferior al 33%	5,50	1,55	7,05
Contratación de duración determinada:			
Tiempo completo	6,7	1,6	8,3
Tiempo parcial	6,7	1,6	8,3
FONDO DE GARANTIA SALARIAL (Base de accidente de trabajo)	0,20		0,20
FORMACIÓN PROFESIONAL (Base de accidente de trabajo)	0,60	0,10	0,70
COTIZACIÓN ADICIONAL: HORAS EXTRAS (fuerza mayor)	12,00	2,00	14,00
COTIZACIÓN ADICIONAL: HORAS EXTRA (no fuerza mayor)	23,60	4,70	28,30
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (Tarifas ley)			

1.4 COTIZACIÓN CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

Cuota única mensual. La base de cotización del contrato de formación durante 2021 será de 1.050 euros.

CONTINGENCIAS	FORMACIÓN	
	Empresa	Trabajador
Contingencias comunes. Total 51,05 Euros	42,56 euros	8,49 euros
Contingencias profesionales IT. Total 3,27 euros	3,27 euros	
Contingencias profesionales IMS. Total 2,58 euros	2,58 euros	
Fogasa. Total 3,23 €	3,23 euros	
Formación profesional		
Desempleo Total 74,03€	57,75 euros	16,28 euros
TOTAL (134,16 €)	109,39 euros	24,77 euros

1.5 RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

BASE MÍNIMA DE COTIZACIÓN **944,40 €/mes**
 BASE MÁXIMA DE COTIZACIÓN **4.070,10 €/mes**

BASES	BASE MÁXIMA
Base de cotización menores de 47 años o con 47 años.	Trabajadores que a partir del 01/01/2021 , este día inclusive, sean menores de 47 años podrán elegir entre los límites de las bases mínima y máxima. Trabajadores que a partir de 01/01/2021, este día inclusive, tengan 47 años de edad, si su base de cotización fuera inferior a 2.052,00 euros/mes no podrán elegir una base de cuantía superior a 2.077,80 euros/mes,
Base de cotización 48 o más años de edad.	Trabajadores que a partir de 01/01/2021, este día inclusive, tengan cumplida la edad de 48 o más años, la base de cotización estará comprendida entre las cuantías de 1.018,50 y 2.077,80 euros/mes.
Base de cotización 48 o 49 años de edad.	Trabajadores que a 01/01/2011, tenían 48 o 49 años de edad si la última base de cotización acreditada hubiera sido superior a 2.052,00 euros/mes podrán optar por una base de cotización comprendida entre 944,40 euros/mes y el importe de aquella, con el tope de la base máxima de cotización.
Base de cotización 48 o más años de edad con 5 o más años cotizados antes de los 50 años.	Si la última base de cotización hubiera sido inferior o igual a 2.052,00 euros/mes, habrán de cotizar por una base comprendida entre 944,40 y 2.077,80 euros/mes. Si la última base de cotización acreditada hubiera sido superior a 2.052,00 euros/mes, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 944,40 euros/mes, y el importe de aquella, con el tope de la base máxima de cotización.
Tipo contingencias comunes	28,30 por cien
Tipo contingencias profesionales	1,30 por cien
Tipo contingencias profesionales	0,90 por cien
Tipo formación profesional	0,10 por cien

LA TARIFA PLANA DE 60 EUROS

Nuevos autónomos, inicialmente sólo se aplicaba a menores de 30 años, pero desde finales de septiembre de 2013, se amplió a todos los nuevos autónomos que cumplieran los requisitos necesarios.

- Alta inicial
- No haber estado en situación de alta en los cinco años anteriores a contar desde la fecha de efectos de alta.
- Si se disfrutó de esta tarifa anteriormente, que hayan transcurrido 3 años desde la última baja.
- No sea autónomo colaborador..

Para mayores de 30 años, la duración máxima es de 18 meses, en los siguientes tramos

- Los seis primeros meses, 60€/mes si se elige base mínima.
- Reducción del 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes (141,65€ para autónomos. 182,00€ para societarios)
- Reducción del 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes (195,31€ para autónomos. 257,00€ para societarios)
- Bonificación del 30% durante los 3 meses siguientes. (198,31€ para autónomos. 257,00€ para societarios)
- A partir del mes dieciocho, la cuota normal.

Per a menors de 30 anys i dones menors de 35 anys, està prevista una bonificació especial de 12 mesos més, d'una duració màxima de fins a 30 mesos.

1.6. DESEMPLEO AUTÓNOMOS

Per a tindre accés a l'atur o desocupació d'autònom, mesura que es coneix com a prestació per cessament d'activitat, cal complir els requisits següents:

REQUISITOS

1. Tienes que estar afiliado y en situación de alta en el RETA
2. Que cotices y tengas cubiertas la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
3. Que tengas cubierto el periodo mínimo de cotización por cese de actividad, que debe haberse efectuado en los 48 meses anteriores al cese y de manera continuada en al menos 12 meses justamente anteriores al cese.
4. Encontrarse en situación legal de cese de actividad, suscribir el compromiso de actividad y acreditar que tienes disposición activa para reincorporarte al mercado de trabajo
5. No puedes tener cumplida la edad ordinaria que te da derecho a la jubilación, salvo que no tengas acreditado el periodo de cotización requerido para ello.
6. Tienes que estar al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Si no cumples este requisito en la fecha del cese de actividad, pero tienes cubierto el periodo mínimo de cotización que te da derecho a la prestación, tienes un plazo de treinta días naturales para ingresar las cuotas que debes,
7. Los autónomos que pierdan su licencia a ejercer por una infracción penal no tendrán derecho a la prestación por cese de actividad, aunque sí mantendrán este derecho si la retirada de licencia se debe a otros motivos.

No se considerarán en situación legal de cese de actividad; Quienes cesen voluntariamente o Si un trabajador económicamente independiente vuelve a ser contratado por el mismo cliente en el plazo de un año desde la extinción del contrato.

Cuantía: 70% de la base reguladora

Base reguladora : promedio de la base de cotización últimos 12 meses.

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN:

(según el periodo cotizado)

MESES COTIZADOS	MESES DE PROTECCIÓN
De 12 a 17 meses	4
De 18 a 23 meses	6
De 24 a 29 meses	8
De 30 a 35 meses	10
De 36 a 42 meses	12
De 43 a 47 meses	16
De 48 meses en adelante	24

1.7 EMPLEADOS/DAS DEL HOGAR Y SUS BONIFICACIONES

Las bases de cotización para el año 2021 (1)

TRAMO	Salario €/mes	Base cotización. €/mes	LES COTIZACIONES EN 2021		
			A cargo del empleado 4,70 %	A cargo empleador (2) 23,60% %	Total
1	Hasta 260	206	9,68	41,98	51,98
2	De 240,01 a 375	340	15,98	69,29	85,27
3	De 375,01 a 510	474	22,28	96,60	118,88
4	De 510,01 a 645	608	28,58	123,91	152,49
5	De 645,01 a 780	743	34,92	151,42	186,34
6	De 780,01 a 914	877	41,22	178,73	219,95
7	De 914,01 a 1050	1050	49,35	213,99	263,34
8	De 1050,01 a 1144	1097	51,56	223,57	275,13
9	De 1144,01 a 1294	1232	57,90	251,08	308,99
10	De 1294,01	Retribución mensual			

1. Las retribuciones mensuales y las bases de cotización se actualizarán a las variaciones que experimente el Salario Mínimo Interprofesional.

2. Aplicado el 20% de bonificación a cargo del empleador.

- El tipo de cotización por contingencias comunes es del 28,30%. El 23,60% es a cargo del empleador y el 4,70% a cargo del empleado.
- Las contingencias profesionales son del 1,5% a cargo del empleador (incapacidad temporal: 0,80%, e incapacidad, muerte y supervivencia: 0,70%).
- SMI para el 2021 = 950euros x 14 pagas = 13.300€ (14 pagas).
- El precio mínimo por hora del empleado o empleada de hogar es de 7,42 €
- El precio mínimo por día del empleado o empleada de hogar es de 31,66 €
- En el ejercicio de 2021 los empleadores serán beneficiarios de una reducción del 20 por 100 en la cuota a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que hayan contratado, bajo cualquier modalidad, y dado de alta a un empleado o empleada de hogar a partir del 1 de enero de 2012. Esta reducción se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 por 100 para familias numerosas. Estos beneficios en la cotización a la Seguridad Social no serán de aplicación en los supuestos en que los empleados de hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de cotización.
- Con efectos desde el 1 de abril de 2013, el empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, y que hubiera acordado con este las obligaciones en materia de cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, será el sujeto responsable de la obligación de cotizar.
- La adaptación definitiva del régimen especial al régimen general de la Seguridad Social está prevista para el 1 de enero de 2024.

2. INDICADORES DE INGRESOS MÍNIMOS

2.1 SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

DIA	MES	ANUAL
31,66	950,00 / 1.108,33 (14 pagues)	11.400,00 / 13.300,00 (14 pagues)

2.2. ¿QUÉ ES EL IPREM? ¿CÓMO NOS AFECTA LA SUBIDA?

Es el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). Este índice se toma como base para conceder ayudas y subvenciones públicas y es la referencia para calcular la revalorización de prestaciones sociales. Determina las cantidades de los cobros de los subsidios del paro.

Se creó en 2004 para sustituir al Salario Mínimo Interprofesional como referencia para calcular estas ayudas, y sirve para determinar si se tiene derecho a recibirlas y para fijar la cuantía. Su valor estaba congelado desde 2017. Este año ha subido un 5%.

IPREM diario	IPREM mensual	IPREM anual
18,83	564,90	6.778,80

Esta medida tiene repercusiones directas entre los trabajadores y trabajadoras, sobre todo, en aquellos que se quedan sin trabajo, o en los que cobran subsidios y ayudas sociales.

2.3. EL SUBSIDIO POR DESEMPLEO Y AYUDAS SOCIALES

En los subsidios se cobra por ley el 80% del IPREM. En 2021, el 80% del IPREM son 451,92 euros, que es la cantidad que se cobrará mensualmente en las ayudas sociales.

3. DESEMPLEO Y FOGASA

3.1 SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

- Despido disciplinario procedente o improcedente (siempre que no se haya optado a la readmisión)
- Resolución voluntaria del trabajador: modificación sustancial de condiciones de trabajo, art 41 ET; traslado a otro centro que exija cambio de domicilio art 40 ET. Siempre que exista causa justa art 50 ET
- Despido por causas objetivas
- Terminación del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de obra, siempre que no sea provocado por la denuncia del trabajador
- Resolución de la relación laboral por el empresario en periodo de prueba, siempre que la extinción de la relación laboral anterior fuese legal de desempleo o hubiesen transcurrido 3 meses desde la extinción
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual
- Expediente de Regulación de Empleo
- Resolución voluntaria de la trabajadora obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género
- Extinción de la relación administrativa por causa distinta a voluntad del empleado, expulsión improcedente de una cooperativa y finalización del periodo de duración del vínculo societario.

OTROS SUPUESTOS

- Reducción temporal de jornada ordinaria de trabajo de al menos 1/3 con la correspondiente pérdida o reducción de salario
- Liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional
- Trabajadores fijos discontinuos en periodos de inactividad, incluidos los fijos periódicos en fechas ciertas.

3.2 ON I QUAN PRESENTAR LA SOL·LICITUD PER DESOCUPACIÓ

PLAZO El plazo para pedir el paro es de 15 días hábiles desde la fecha del cese en el trabajo. No computan los sábados, domingos y festivos. Los días de vacaciones que no hemos disfrutado y que la empresa nos paga en la liquidación, seguidos de alta en la Seguridad Social y no podrá pedirse el paro. **(incoheret, no li trobe el sentit)**

PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD El día en que nosotros pedimos la cita previa en el SEPE es el día que se considera como fecha de presentación de la solicitud.

3.3 PRESTACIONES POR DESEMPLEO CONTRIBUTIVO

CUANTÍA		180 PRIMEROS DÍAS: 70% BASE REGULADORA/ RESTANTE AL 50% BASE REGULADORA		
			MES	DIA
TOPE MÍNIMO	Con hijos	107%+1/6 del IPREM	705,18	23,50
	Sin hijos	80%+1/6 del IPREM	527,24	17,57
TOPE MÁXIMO	Trabajador sin hijos	175%+1/6 del IPREM	1.153,33	38,44
	Trabajador con un hijo	200%+1/6 del IPREM	1.318,10	43,93
	Trabajador con 2 o más hijos	225%+1/6 del IPREM	1.482,86	49,42

*La base del IPREM incluye la parte proporcional de las pagas extra.

Durante la percepción de la prestación por desempleo el trabajador permanecerá en alta en la Seguridad Social y se efectuará la cotización por las contingencias comunes;

- La cuota del trabajador es el resultado de aplicar el 4,7 % (tipo de cotización a cargo del trabajador))
- La retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en su caso

3.4 DURACIÓN DESEMPLEO CONTRIBUTIVO

La cuantía de la prestación será la base reguladora de las últimas 6 nóminas:

- Los seis primeros meses (180 días) el trabajador cobrará el 70% de su base reguladora
- Y a partir del mes séptimo (a partir del día 181), el 50 % de su base reguladora.

PERIODO DE COTIZACIÓN EN DIAS	PERIODO DE PRESTACIÓN	
	DIAS	MESES
Desde 360 hasta 539	120	4
Desde 540 hasta 719	180	6
Desde 720 hasta 899	240	8
Desde 900 hasta 1.079	300	10
Desde 1.080 hasta 1.259	360	12
Desde 1.260 hasta 1.439	420	14
Desde 1.440 hasta 1.619	480	16
Desde 1.620 hasta 1.799	540	18
Desde 1.800 hasta 1.979	600	20
Desde 1.980 hasta 2.159	660	22
Desde 2160	720	24

En caso de haber trabajado a tiempo parcial, cada día se considerará como día cotizado, con independencia de la Jornada

3.5 SUBSIDIO POR DESEMPLEO. SIN TENER CUBIERTO PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN

Por pérdida de empleo, de forma involuntaria

POR PÉRDIDA DE EMPLEO		
	DÍAS COTIZADOS	DURACIÓN
Con responsabilidades familiares	Entre 90 a 119 días	3 meses
	Entre 120 a 149 días	4 meses
	Entre 150 a 179 días	5 meses
	Más de 180 días	21 meses
Sin responsabilidades familiares	Más de 180 días	6 meses

La duración del subsidio en caso de trabajadores fijos discontinuos será equivalente al nº de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

Por agotamiento de la prestación contributiva, y llevar un mes inscrito como demandante de empleo, desde el agotamiento de dicha prestación, tener responsabilidades familiares, salvo que sea mayor de 45 años.

POR AGOTAMIENTO DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA			
EDAD	PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA AGOTADA	DURACIÓN DEL SUBSIDIO	
		CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES
Menores de 45 años	4 meses 6 o más meses	18 meses 24 meses	
Mayores de 45 años	4 meses 6 o más meses	18 meses 24 meses	6 meses

La duración del subsidio en caso de trabajadores fijos discontinuos será equivalente al nº de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

AYUDAS EXTRAORDINARIAS: IMPORTE A COBRAR

- En la Renta Activa de Inserción (RAI), se continúa cobrando 451.92 euros mensuales
- En el subsidio extraordinario por desempleo, se cobran otros 451.92 euros mensuales

Se trata de una medida para fomentar y facilitar iniciativas de empleo autónomo entre personas que estén percibiendo la prestación por desempleo de nivel contributivo, abonando el valor actual del importe de la prestación que reste por percibir a las personas beneficiarias.

Ser persona beneficiaria de una prestación contributiva por desempleo por cese total y definitivo de una relación laboral, no haber cobrado el pago único, iniciar la actividad en el plazo máximo de un mes desde la resolución que conceda el pago único.

3.7 EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA). SUS TOPES

¿Qué es el FOGASA?

El FOGASA (Fondo de Garantía Salarial) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social que garantiza a las trabajadoras y trabajadores la percepción de salarios y las indemnizaciones pendientes de pago, por extinción de la relación laboral, por causa de insolvencia o procedimiento concursal del empresario.

La Disposición Adicional Sexta del Real Decreto Ley 38/2020, de 29 de diciembre, prorroga el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2020. En virtud de ello, los límites de las prestaciones indemnizatorias y salariales para el FOGASA en 2021 son los siguientes

Valor día salario	SMI diario	31,66
	Doble del SMI diario, con prorrateo de extras:	73,73
Salarios	Abono a los/las trabajadores de los salarios con sus pagas extraordinarias, incluidos los de tramitación, pendientes de pago por declaración de insolvencia o procedimiento concursal. Desde el 1/1/21 el FOGASA también tiene la responsabilidad legal de pagar las indemnizaciones adeudadas por las empresas a causa de extinciones voluntarias de contrato por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y por traslados con cambio de domicilio. La cantidad máxima a abonar por FOGASA es el doble del SMI diario, con prorrateo de pagas extras, por el nº de días pendientes de pago, máximo de 120 días.	8.847,60
Indemnización	Abono de las indemnizaciones por despidos o extinción de contrato reconocidas. Su límite será el de una anualidad, sin que el doble del SMI, incluyendo las pagas, lo supere. Anualidad de salario. (20 días) (improcedente 33 días)	26.911,45

4. LOS ERE Y LOS ERTE

1. ¿QUÉ ES UN ERE?

Un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) es un proceso mediante el cual se da por finalizado de forma definitiva el contrato de trabajo. Al tratarse de una forma de despido, el empresario está obligado a satisfacer la indemnización a los trabajadores afectados de acuerdo con los requisitos legales.

2. ¿QUÉ ES UN ERTE?

Un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) es un tipo de ERE de carácter temporal para reducir la jornada laboral o suspender contratos de trabajo, de toda o parte de su plantilla con el fin de salvaguardar la viabilidad de la empresa.

3. ¿DIFERENCIA ENTRE UN ERE Y UN ERTE?

Los ERTE son los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) que tienen un carácter temporal. Conllevan la obligación de la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía con anterioridad a la aplicación del ERTE, una vez finalice este. En un ERTE el empleador no tiene que indemnizar a los trabajadores dado que se trata de una circunstancia temporal que no finaliza el contrato de trabajo.

4. LOS ERTE Y SUS CLASES

Los ERTE antes del COVID-19

Existían dos tipos de ERTE. Las causas por las que se podía suspender la relación laboral eran:

- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Los ERTE tienen su base jurídica en el Estatuto de los Trabajadores y en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos y de reducción de jornada. En la actualidad, se han creado varios tipos de ERTE para atender las necesidades creadas por la pandemia.

5. REQUISITOS LEGALES QUE PERMITEN LA APLICACIÓN DE UN ERTE

Una empresa puede solicitar un ERTE cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor:

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.

Se puede hacer un ERTE por causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Se puede hacer un ERTE por causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En todo caso, dichas causas estarán controladas por la Autoridad Laboral, que será la encargada de determinar si procede o no la aplicación del ERTE y de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

6. CLASES DE ERTE VIGENTES

Desde la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, se ha ido modificando la normativa que regula los ERTE.

6.1 ERTE POR FUERZA MAYOR COVID-19

Aplicación: se han prorrogado hasta el día 31 de mayo de 2021. Cabe la transformación del ERTE por fuerza mayor en ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se aplican en suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19. Este tipo de ERTE está diseñado para aplicar en el sector de la hostelería y el ocio nocturno.

6.2. ERTE ETOP COVID-19

Aplicación: por la situación sanitaria, este tipo de ERTE se ha ido prorrogando en los sucesivos decretos. Se aplica en suspensiones de contrato y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) relacionadas con el COVID-19.

6.3. ERTE POR IMPEDIMENTO

Aplicación: empresas y entidades de cualquier sector o actividad que ven impedido el desarrollo de su actividad como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria. Su aplicación se ha ampliado hasta el día 31 de mayo de 2021.

6.4. ERTE POR LIMITACIÓN

Aplicación: empresas de cualquier sector o actividad que ven limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades a partir del día 1 de octubre de 2020. Su aplicación, hasta el día 31 de mayo de 2021.

7. ¿CUÁNTO SE COBRA ESTANDO EN UN ERTE?

Existen unos topes mínimos y máximos de lo que se puede cobrar con esta prestación, de tal forma que no se puede cobrar por debajo ni por encima de dichos topes.

Importe mínimo de la prestación por ERTE en 2021 (jornada completa)

Importe mínimo de la prestación contributiva sin hijos: 527,24 €

Importe mínimo de la prestación contributiva con uno o más hijos: 705,18 €

Importe máximo de la prestación por ERTE en 2021 (jornada completa)

Importe máximo de la prestación contributiva sin hijos: 1.153,33 €

Importe máximo de la prestación contributiva con 1 hijo: 1.318,10 €

Importe máximo de la prestación contributiva con 2 o más hijos: 1.482,86 €

8. ¿CUÁNTO PUEDE DURAR UN ERTE?

No existe un límite a la duración de un ERTE, pero tiene que tener una duración determinada prevista. No obstante, es posible encadenar varios ERTE de forma consecutiva siempre que exista una justificación para ello.

En casos de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción la duración del ERTE será lo que acuerde la empresa y los representantes de los trabajadores durante el proceso de consulta.

En casos de fuerza mayor, como los ERTE derivados de la crisis sanitaria producida por el coronavirus, será la empresa la que en su solicitud determine la duración del ERTE, y sea aprobado por la autoridad laboral.

9. DERECHOS DEL TRABAJADOR EN UN ERTE

Los empleados afectados por un ERTE tienen derecho a impugnarlo ante los tribunales si consideran que no concurren las circunstancias legales que lo justifiquen.

Mientras dure el Expediente de Regulación Temporal de Empleo, el trabajador tiene derecho a percibir la prestación por desempleo.

Una vez concluya el expediente, los trabajadores afectados tienen derecho a su readmisión en las mismas condiciones laborales que tenían antes.

10. ESTANDO EN UN ERTE ¿SE PUEDE TRABAJAR?

En un Expediente Temporal de Regulación de Empleo los afectados sí pueden trabajar, tanto por cuenta propia (autónomos) como ajena (contratados).

En caso de trabajar, se deberá comunicarlo al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para que suspenda la prestación de desempleo o la adapte cuando la nueva actividad sea a tiempo parcial.

5. INCAPACITAT TEMPORAL

5.1 INCAPACITATS TEMPORALS (IT)

ORIGEN	DÍAS	PORCENTAJE	A CARGO
Enfermedad común o accidente no laboral	Del 1º al 3º día Entre el 4º y el 15º Entre el 16º y 20º A partir del 21º	0% 60% base reguladora 60% base reguladora 75% base reguladora	Empresario INSS o Mutua de A.T. y E.P. de la INSS
Enfermedad profesional y accidente de trabajo	Desde el día siguiente a la baja (estando a cargo del empresario el salario correspondiente al día de baja)	75% base reguladora	INSS o Mutua de A.T. y E.P. de la S.S
Maternidad /Paternidad	Desde el día de baja durante 16 semanas	100% base reguladora	INSS o IMS
Suspensión por riesgo de embarazo	Desde el día de la baja	100% base reguladora	INSS o Mutua d'A.T y E.P. de la S.S
Suspensión por riesgo de la lactancia natural	Desde el día de la baja hasta que el hijo cumpla 9 meses	100% base reguladora	INSS o Mutua d'A.T y E.P. de la S.S
Suspensió per a la cura de menors amb càncer	Durant el temps d'hospitalització i tractament continuat. D'1 a 3 mesos o fins que el menor tinga 18	100% base reguladora o en proporció a la reducció que experiment la jornada de treball	INSS o Mutua d'A.T y E.P. de la S.S

5.2 DESEMPLEO EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

INCAPACIDAD TEMPORAL DURANTE EL DESEMPLEO

Trabajador en activo que se encuentra en incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y se termina su contrato: percibe en situación de incapacidad temporal la cuantía igual a la prestación por desempleo, hasta que se extinga esta situación, pasando entonces a situación de desempleo. Posteriormente percibirá la prestación del desempleo y se descuenta del periodo de desempleo el tiempo de incapacidad temporal a partir de la extinción del contrato. Excepto para la prestación de maternidad.

Trabajador en activo que se encuentra en incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y se termina su contrato: seguirá percibiendo la prestación de incapacidad temporal en igual cuantía a la que tuviera reconocida hasta que se extinga dicha situación. Posteriormente pasará a situación de desempleo y percibirá la prestación correspondiente, sin descuento del periodo que permaneció en incapacidad temporal tras la extinción del contrato.

Incapacidad temporal durante el desempleo que constituye recaída de un proceso iniciado durante la vigencia del contrato: percibe incapacidad temporal en cuantía igual al desempleo. Finalizado el periodo de desempleo, si continúa con la incapacidad temporal, sigue percibiendo esta prestación en la misma cuantía.

Incapacidad temporal durante el desempleo que no constituye recaída: percibe la incapacidad temporal en cuantía igual al desempleo. Posteriormente a el periodo de desempleo, si continúa la Incapacidad Temporal sigue percibiendo esta prestación por el 75% del SMI excluida parte proporcionales de pagas extraordinarias

6. PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR Y EXCEDENCIAS

6.1. EL PERMISO DE PATERNIDAD-MATERNIDAD A PARTIR DEL 2021

En marzo de 2019 el gobierno de coalición PSOE+UP aprobó el Real Decreto de igualdad de los permisos de maternidad y paternidad. Después, fue convalidado por el Congreso con el voto en contra del PP. En una disposición transitoria se recoge que su aplicación sería progresiva hasta el 31/12/2021. Por tanto, a los nacimientos producidos desde el 1/1/2021 en adelante, el uso del permiso de paternidad y de maternidad tendrá las siguientes regulaciones:

- El permiso es de 16 semanas: 6 obligatorias e ininterrumpidas tras el nacimiento y otras 10 voluntarias libres tras el nacimiento y hasta 12 meses después.
- Ya no existe la posibilidad de cesión de parte del permiso de la madre al padre.
- El permiso no necesita autorización de la empresa, ni en cuanto a su disfrute, ni en las fechas. Es independiente de las necesidades de la empresa.
- Las 10 semanas libres se pueden juntar con las 6 obligatorias, o no, y disfrutarlas seguidas o en períodos semanales. Siempre a elección del trabajador o trabajadora.
- Para el disfrute de las 10 semanas libres, solo hay que preavisar con 15 días de antelación.
- Las 10 semanas libres se podrían disfrutar a jornada parcial, pero solo si la empresa está de acuerdo.
- Cuando los dos miembros de la pareja trabajen para la misma empresa, la empresa podrá intervenir en la coincidencia del disfrute de las semanas libres, con razonamientos lógicos y objetivos. Esto es que ambos tendrían el permiso exactamente igual y a la vez en las semanas obligatorias y pueden coincidir o no en las semanas libres, pero nunca se reduce la duración total del permiso de ninguno.
- Los dos miembros de la pareja, padres y madres, tienen la misma protección contra despido por causa de tener un hijo o hija. El despido en los 12 primeros meses de vida del hijo o hija se considera nulo con readmisión

obligatoria, a no ser que la empresa probara que fuera procedente.

- En aquellos casos en que, por cualquier causa, el niño deba permanecer hospitalizado después del parto, las 10 semanas libres se contarán a partir de la fecha del alta.
- En los casos en que el niño precise hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el permiso se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- En caso de parto múltiple, el permiso dura 2 semanas más por cada hijo o hija. Esto es de aplicación en caso de discapacidad sobrevenida. Una semana para cada miembro de la pareja.

Las condiciones citadas son las mismas para el permiso de paternidad y el de maternidad. Desde marzo de 2019 ambos permisos son el mismo "permiso por nacimiento". Solo existe una diferencia entre la madre y su pareja. La madre puede disfrutar 4 de las 6 semanas obligatorias antes del nacimiento y la pareja no.

En realidad, no es un permiso sino una suspensión. Si fuera un permiso lo pagaría la empresa, al ser una suspensión de contrato, la prestación la paga la Seguridad Social. Al ser una suspensión de contrato, trabajar o teletrabajar durante el permiso sería una falta muy grave de la empresa y una falta grave del trabajador, ambas sancionables por inspección de

6.2 REDUCCIÓN DE JORNADA Y EXCEDENCIAS

ORIGEN	DURACIÓN	CONSECUENCIAS
Reducción de jornada por cuidados de hijos	Hasta los 12 años de edad de los menores da derecho a acogerse a la reducción de jornada por guarda legal por cuidado de hijos (RD Ley 16/2013)	Se calcula sobre la jornada diaria, el trabajador ya no puede solicitar la reducción semanal. La reducción de jornada tiene que ser la misma cada día. Reducción económica proporcional a la jornada laboral. Desde 1/8 hasta 1/2 de la jornada.
Lactancia (natural o artificial)	Una hora al día, que podrá ser fraccionada hasta que el menor cumpla los 9 meses	Derecho tanto de hombres como de mujeres (aunque solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen)
	Acumulada: Acumular las horas de lactancia en jornadas completas cuando así lo permita el convenio colectivo o se acuerde con el empresario	Se cuentan las horas que se dejan de trabajar por el permiso, descontando los días festivos y los días de descanso, desde que se solicita la lactancia hasta que el hijo cumpla nueve meses.
Excedencia	Forzosa	Su concesión es obligatoria para la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo. Causas: Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo; Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. Computable a efectos de antigüedad
	Voluntaria	Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa. Al ser voluntaria, el trabajador puede pedirla por cualquier motivo, sin tener que explicarlo a la empresa. No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo sino derecho preferente de reingreso cuando haya vacante. Su duración será entre cuatro meses y cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
	Cuidado de hijos	Tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento. Se puede pedir a la empresa en cualquier momento, pero antes de que el hijo cumpla los 3 años, debido a que la excedencia se puede disfrutar hasta que el hijo tenga 3 años. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Periodo de excedencia se considera como una situación asimilada al alta a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social durante los primeros 2 años de excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si es familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses

7. JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

7.1. LA JORNADA DE TRABAJO. SU DISTRIBUCIÓN

Uno de los datos más importantes y que todo trabajador y trabajadora debe conocer es cuál es su jornada de trabajo, en cómputo diario, semanal o anual, que está obligado a realizar según su contrato de trabajo.

La jornada empieza cuando el trabajador está en su puesto de trabajo y finaliza con el trabajador aún en su puesto de trabajo. Por lo que, como norma general, no se cuenta cuando el trabajador llega o el tiempo de cambiarse de ropa en caso de ser necesario, si no desde que se está listo para trabajar.

Cuánto debe durar la jornada de trabajo

La duración de la jornada de cada trabajador o trabajadora es la estipulada en su contrato de trabajo. En el contrato tendrá que venir indicado el número de horas que debe prestar, indicando su número en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

Diariamente el trabajador o trabajadora no puede tener una jornada superior a 9 horas, y se deben respetar los descansos. En todo caso el límite máximo es de 40 horas semanales en cómputo anual.

¿Qué significa 40 horas semanales en cómputo anual?

Significa que no siempre un trabajador o trabajadora tiene que prestar 40 horas todas las semanas, si no que a lo largo del año las horas trabajadas divididas por las semanas trabajadas no pueden superar las 40 horas semanales.

La distribución irregular de la jornada

La empresa puede hacer una distribución irregular de la jornada, el 10% de la jornada anual. Esta distribución tiene que hacerse siempre en días laborables del trabajador. En la distribución irregular, la empresa tiene que respetar la jornada máxima diaria y el descanso semanal, y tiene que avisar al menos 5 días antes de la distribución irregular de la jornada. Cuando en el cómputo anual nos sobran horas trabajadas, estas horas sobrantes tienen que quedar compensadas antes del final de año.

Jornada diaria

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias. Siempre se debe respetar el descanso entre jornada de 12 horas.

Jornada semanal

La duración semanal de la jornada no podrá ser superior a 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual.

Jornada anual

Será la que recoja el convenio. Si no define la jornada máxima anual, se calcula tomando como base el tope de horas semanales.

¿Cuál es la jornada que tengo que realizar?

La jornada se computa con carácter anual. La forma más sencilla de conocer el número de horas a realizar al año es coger el convenio colectivo de aplicación y mirar la jornada con carácter anual (o semanal) que se establece en el mismo. Si estamos contratados a jornada completa, ese será el número de horas a trabajar.

Cálculo de jornada anual

Para calcular la jornada de trabajo, si no lo contempla el convenio, se deben definir los siguientes conceptos:

- Duración de la jornada de trabajo.
- Definir qué se entiende por tiempo de trabajo.
- Definir lo que se entiende por tiempo de descanso.

Se ha de definir lo que se entiende por tiempo de trabajo efectivo, y ello viene determinado por la Directiva 2003/88/CE en su artículo 2.1, como tal debe considerarse: "todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales".

Los permisos retribuidos deben ser considerados tiempo de trabajo y no se deben recuperar (sentencia del Tribunal Supremo de fecha de 20 de diciembre de 2019).

Para realizar el cálculo de las jornadas de trabajo se deben tener presentes las condiciones laborales del convenio colectivo:

A 365 días de un año natural, le restamos vacaciones (30 días), sábados y domingos (104 días), festivos no recuperables (14 días) y los otros descansos que se contemplen, y tendremos los días que tenemos que trabajar. Si esta cifra la multiplicamos por las horas/día que hacemos, tendremos las horas anuales de trabajo.

7.2. DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS

- Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un descanso mínimo semanal de dos días (semana de cinco días laborales).
- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a las fiestas laborales que no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

- Vacaciones anuales. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso será inferior a 30 días naturales.
- Otros descansos contemplados en convenio. Días de asuntos propios, día del patrón, etc..

7.3. TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO

Existen varios tipos de jornadas según cuando se realice o como se distribuya. Los tipos más frecuentes son:

Jornada continuada: cuando se realiza de forma continuada, con una pausa pequeña obligatoria de 15 minutos mínimo.

Jornada partida: cuando a mitad de la jornada se interrumpe. Se considera partida cuando la pausa es de un mínimo de una hora.

Jornada a turnos: cuando existen turnos de trabajo rotatorios entre los trabajadores y trabajadoras, alternándose mañana, tarde, y en algunas ocasiones noche, según las necesidades de la actividad o del servicio.

Jornada nocturna: Cuando se realiza entre las 22 horas y las 6 de la mañana. No puede exceder de 8 horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días. No pueden hacerse horas extra.

Jornada de verano: cuando se realiza una jornada inferior a la habitual en verano, compensándose con una distribución irregular a lo largo del resto del año.

Jornada parcial: cuando la jornada dura menos de la jornada normal.

Jornada en días festivos: cuando se trabaja de viernes a domingo y los festivos que hubiese en los otros días de la semana.

El tipo de jornada que se tiene en cada empresa suele venir acordado en el convenio colectivo, o en acuerdos entre empresa y los representantes de los trabajadores.

7.4. LOS DESCANSOS

La legislación laboral contempla unos descansos mínimos para garantizar la salud y la conciliación de la vida familiar de los trabajadores y trabajadoras.

- El **descanso mínimo diario** entre jornadas de trabajo debe ser de 12 horas.
- **Cuando la jornada diaria es de más de 6 horas**, el trabajador tiene que tener un descanso mínimo de 15 minutos. Puede ampliarse por convenio. También se puede pactar que este descanso se considere tiempo de trabajo efectivo. En caso de ser considerado tiempo efectivo de trabajo, significará que la empresa pagará ese tiempo de descanso y no tendrá que recuperarse.
- El **descanso mínimo semanal** es de día y medio. Preferentemente tiene que ser el sábado por la tarde y el domingo, o el domingo y el lunes por la mañana.
- Por convenio se pueden pactar otros descansos o pausas.

El descanso semanal se puede acumular por periodos de 14 días, lo que significa en la práctica que se puede acumular el de 2 semanas y disfrutarlos seguidos.

7.5. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas de trabajo que exceden de la jornada ordinaria de trabajo, se consideran extraordinarias y se tienen que compensar preferentemente con descanso, o ser abonadas. Solo se puede hacer 80 horas extraordinarias al año.

Actividades con jornadas especiales

En algunos sectores, por sus características especiales, pueden tener diferente regulación de jornada de trabajo y descansos. Trabajos como empleados de fincas urbanas, vigilantes no ferroviarios, trabajadores de comercio y hostelería, trabajos a turnos, o en cámaras frigoríficas, entre otros, vienen regulados en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales

7.6. VACACIONES

Se pactará con la empresa la fecha de disfrute de las vacaciones. Nunca podrán ser inferiores a 30 días naturales. Dependerá del convenio colectivo aplicable para poder disfrutar de más días de vacaciones.

Fecha de disfrute:

- Se deberá de fijar de acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad a lo establecido en los convenios colectivos. Mínimo 2 meses de antelación.
- En el caso de que exista disconformidad con la fecha de disfrute, se deberá presentar demanda ante la Jurisdicción Social y fijar la fecha de disfrute que se requiere. Procedimiento sumario y preferente.
- Las vacaciones NO son sustituibles por compensación económica, salvo en caso de extinción de la relación laboral.

7.7 VACACIONES E INCAPACIDAD TEMPORAL

El trabajador que se ponga enfermo durante sus vacaciones tiene derecho a recuperar esos días de descanso, posteriormente en otro periodo, independientemente de que la baja por IT se produzca antes o durante las vacaciones. **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, incorporada por el Tribunal Supremo.** STS 20/05/2014. Derecho al descanso vacacional con posterioridad a una situación de incapacidad temporal (IT). Recogido en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38.

El trabajador que no pudo disfrutar de sus vacaciones en el año natural que le correspondía por haber estado de baja por incapacidad temporal (tanto si la IT se produjo antes como si fue durante las vacaciones) tiene derecho a disfrutarlas en el año siguiente cuando se consigne la alta médica.

7.8.- REGISTRO DE JORNADA: ¿QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE?

Preguntas frecuentes

- **¿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 tienen 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 a 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.

8. GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

TREBALLADOR	
1º GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD	Hijos, yerno, nuera, padres, suegros
2º GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD	Nietos, hermanos, cuñados, abuelos
3º GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD	Biznietos, sobrinos, tíos, bisabuelos
4º GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD	Primos

PADRES- 1º GRADO DE CONSANGUINIDAD	CONSANGUINIDAD
Abuelos y hermanos - 2º grado de afinidad	Abuelos y hermanos - 2º grado de consanguinidad
Padres- 1º grado de afinidad	Padres- 1º grado de consanguinidad

CÓNYUGE	TRABAJADOR
Hijos- 1º grado de afinidad	Fills - 1r grau de consanguinitat
Nietos- 2º grado de afinidad	Nietos- 2º grado de consanguinidad

9. PERMISOS O LICENCIAS RETRIBUIDOS

MOTIVO	DURACIÓN		OBSERVACIONES
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	
Nacimiento	2 días	4 días	
Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Ejemplo: hermano/a o cuñado/a
Fallecimiento de los anteriores	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
Matrimonio	15 días naturales. Se cuenta a partir del día del matrimonio.		Algunos convenios recogen la posibilidad de pareja de hecho.
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable		
Lactancia	1 hora diaria que podrá dividirse en 2 fracciones o reducción de jornada en media hora, durante 9 meses		Posibilidad de acumulación
Traslado de domicilio habitual	1 día	El trabajador que sea desplazado temporalmente a un centro de trabajo distinto de aquél en el que presta sus servicios podrá disfrutar de un permiso de 4 días por cada 3 meses.	
Cumplimiento del deber público de carácter inexcusable y personal: a) Asistencia a juicio Testigo, perito, etc... b) Derecho de sufragio Electores, presidentes, vocales c) Gestiones de organismos administrativos	Tiempo indispensable Tiempo indispensable Día de votación y reducción en 5 horas jornada día siguiente Tiempo indispensable Temps indispensable		

PERMISOS POR REPRESENTACIÓN SINDICAL

- Hasta 100 trabajadores, 15 horas
- De 101 a 250 trabajadores, 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores, 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores, 35 horas
- Más de 750 trabajadores, 40 horas.

Estos permisos pueden ser mejorables por convenio colectivo.

10. PENSIONES

Pensión Maxima Mensual **2.707,49**

10.1 CUANTÍAS MÍNIMAS DE LAS PENSIONES EN LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA

CLASE DE PENSIÓN		TITULARES (euros/año)		
		Sin cónyuge Unidad económica unifamiliar Euros/mes	Con cónyuge a cargo Euros/mes	Con cónyuge NO a cargo Euros/mes
Jubilación	Titular con 65 años	683,50	843,40	648,70
	Titular menor de 65 años	639,50	790,70	604,40
	Titular de 65 años procedente de gran invalidez	1.025,30	1.265,10	973,10
Incapacidad Permanente	Gran Invalidez	1.025,30	1.265,10	973,10
	Absoluta, o total con 65 años	683,50	843,40	648,70
	Total: titular con 60 y 64 años	639,50	790,70	604,40
	Total: derivada de enfermedad común menor de 60 años	503,90	503,90	499,50

CLASES DE PENSIÓN

VIUEDAD: El cónyuge del fallecido siempre que este haya cotizado 500 días dentro de un periodo ininterrumpido de 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento o a la fecha en la que se jubiló y su fallecimiento sea por enfermedad común. Si la muerte se produce por accidente, sea o no de trabajo o por enfermedad profesional, no se exige periodo previo de cotización. En caso de matrimonio civil deberá acreditarse la existencia de hijos o al menos un año de matrimonio o dos, sumando el tiempo que se ha sido pareja de hecho. También la recibirán los separados judicialmente o divorciados siempre que no hayan contraído de nuevo matrimonio o constituido pareja de hecho.

BASE REGULADORA: El viudo o viuda cobrará el 52% de la base reguladora del fallecido con carácter general. Será del 60% para las personas que superen los 65 años sin derechos a otras pensiones ni reciban ingresos o rentas. Y este porcentaje se elevará al 70% de la base reguladora si se cumplen estos requisitos: si el perceptor vive con hijos menores de 26 años o discapacitados a su cargo y los ingresos de la unidad familiar divididos en el número de miembros no superen anualmente el 75% del salario mínimo; que la pensión de viudedad sea la única fuente de ingresos (al menos el 50%) y que no tenga otros rendimientos por valor de una cantidad que se fija anualmente.

Viudedad	Titular con cargas familiares	790,70		
	Titular con 65 años o con discapacidad en grado igual o superior al 65%	683,50		
	Titular con edad entre 60 y 64 años	639,50		
	Titular con menos de 60 años	517,80		

ORFANDAD: La cobran los hijos de los trabajadores fallecidos hasta los 25 años. Los requisitos de cotización del fallecido son los mismos que para el cobro de la pensión de viudedad.

BASE REGULADORA: su cuantía es del 20% de la base reguladora del fallecido, calculada igual que para fijar la pensión de viudedad.

Orfandad	Por beneficiario	208,90		
	Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:	411,00		
	• Un solo beneficiario con 65 años			
	• Un solo beneficiario menor de 65 años			
	(Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 4.011,00 euros/año entre el número de beneficiarios).	726,70		
		208,90 + 517,80 / beneficiarios		

A FAVOR DE FAMILIARES: La reciben los nietos, hermanos o padres del fallecido que vivieran con él al menos durante los dos años anteriores al fallecimiento y dependieran de él económicamente, siempre que no tengan derecho a otra pensión pública ni ningún otro medio de subsistencia. Asimismo, los requisitos para el causante son los mismos que para la viudedad y la orfandad.

BASE REGULADORA: Su cuantía es del 20% de la base reguladora del fallecido, calculada igual que para fijar la pensión de viudedad..

En favor de familiares	Per beneficiari	208,90		
	Si no hi ha vidu ni orfe pensionistes:			
	Un sol beneficiari amb 65 anys	504,80		
	Un sol beneficiari menor de 65 anys	475,80		
	(Diversos beneficiaris: el mínim assignat a cada un d'ells s'incrementarà en l'import que resulte de prorratejar 4.011,00 euros/any entre el nombre de beneficiaris).	208,90 + 308,90 / beneficiaris		
Prestación familiar por hijo a cargo mayor de 18 años	Discapacidad mayor o igual al 65%	399,20		
	Discapacidad mayor o igual al 75% con ayuda de una tercera persona (no sé si és un error, hi ha tres números a la columna de la dreta)	598,80		
		0		

10.2 CUANTÍAS MÍNIMAS DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN E INVALIDEZ EN LA MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA

Un beneficiario	395,60 euros/mes	5.538,40 euros/año
-----------------	------------------	--------------------

10.3 PRESTACIONES FAMILIARES

Con edad entre 5 y 18 años, no discapacitado	341,00 euros/año por hijo
Menor de 18 años con minusvalía de grado igual o superior al 33%	1.000,00 euros/año
Mayor de 18 años con minusvalía de grado igual o superior al 65%	4.747,20 euros/año
Mayor de 18 anys amb minusvalidesa de grau igual o superior al 75%	7.120,80 euros/año
Límite ingresos si son menores de 18 sin discapacidad	12.424,00 euros/año
Límite ingresos si son menores de 18 años sin discapacidad – Familias numerosas	18.699,00
Por nacimiento o adopción de familias numerosas, monoparentales, madres con discapacidad	1.000,00 euros/año
Por parto o adopciones múltiples	
2 hijos	3.800 euros
3 hijos	7.600 euros
4 o más hijos	11.400 euros

10.4 JUBILACIÓN ORDINARIA 2021

REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> Tener cumplidos 65 años de edad si tiene 37 años y 3 meses o más de cotización. De no acreditarlos, la edad debe ser de 66 años. Acreditar 15 años de cotización, de los cuales, al menos dos años deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. Hallarse al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.
IMPORTE DE LA PENSIÓN	<p>La cuantía de la pensión viene determinada por la aplicación de un porcentaje a la base reguladora:</p> <ul style="list-style-type: none"> Base reguladora: es el cociente que resulta de dividir por 336 la suma de las bases de cotización del trabajador durante los 288 meses (24 años) inmediatamente anteriores Porcentaje ordinario: depende de los años cotizados, desde un 50% con 15 años de cotización hasta un 100% con 35 años. Porcentaje adicional: cuando se acceda a la jubilación a una edad superior a la ordinaria y se hubiera reunido el periodo mínimo exigible de cotización, se le aplicará un incremento <ul style="list-style-type: none"> Hasta 25 años cotizados, el 2% Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75% A partir de 37 años cotizados, el 4%
EFFECTOS ECONÓMICOS	<p>Desde el día siguiente al del cese en el trabajo, cuando la solicitud se haya presentado dentro de los 3 meses siguientes a aquél o con anterioridad al mismo.</p> <p>En otro caso, se devengará con una retroactividad máxima de 3 meses desde la fecha de presentación de la solicitud.</p>
INCOMPATIBILIDAD CON EL TRABAJO	<p>La realización de cualquier trabajo del pensionista, por cuenta ajena o propia con su inclusión en el Régimen General.</p> <p>El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público</p> <p>El desempeño de altos cargos</p>
TOPE MÍNIMO Y MÁXIMO DE PENSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Con la percepción de otra pensión del mismo régimen de la Seguridad Social, con excepción de la viudedad, debiendo optar por una de ellas. Con la percepción de otra pensión de jubilación o incapacidad permanente debiendo elegir entre una de ellas.
	<ul style="list-style-type: none"> Mínima unipersonal: 683,50€/mes Máxima: 2.707,49 €/mes <p>La pensión de jubilación se percibe en 14 pagas anuales.</p> <p>Aquellas pensiones que resulten inferiores a la pensión mínima podrán ser complementadas hasta dicho importe mínimo siempre que se acrediten ciertos requisitos como carencia de rentas o residencia en España.</p>

10.5 JUBILACIÓN TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL

COEFICIENTE DE PARCIALIDAD	<p>La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general.</p> <p>El porcentaje que representa la jornada realizada a tiempo parcial respecto a la realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, para conseguir la "parcialidad media", y de esta forma conocer el Coeficiente Global de Parcialidad. Este dato nos dará el tiempo necesario que debe cotizar un trabajador a tiempo parcial para que le de acceso a la jubilación ordinaria.</p>
----------------------------	---

10.6 JUBILACION PARCIAL CON RELEVISTA

EDAD MÍNIMA	<ul style="list-style-type: none"> 62 años si acredita, al menos, 35 años y 3 meses de cotización 63 años si acredita un periodo de cotización inferior
REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> Ser trabajador por cuenta ajena con una jornada a tiempo completo Acreditar un periodo de antigüedad como trabajador en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial Debe concertar con la empresa un contrato de trabajo a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50% o de un 75% si el contrato de relevo es de jornada completa y por tiempo indefinido. Es necesario que la empresa concierte simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador desempleado. Este contrato deberá celebrarse hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

10.7 JUBILACIÓN ANTICIPADA 2021

JUBILACIÓN ANTICIPADA FORZOSA (Involuntaria)	Puede adelantarse 4 años a la jubilación ordinaria, en caso de despido y si está apuntado al paro interrumpidamente los 6 meses anteriores al hecho causante y tiene cotizados al menos 33 años. La pensión será objeto de reducción mediante la aplicación de un coeficiente reductor por cada trimestre, que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.
JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA	Tiene cotizados al menos 35 años, y la pensión resultante es superior a la mínima si se jubila a sus 65 años, puede adelantar 2 años su jubilación a la edad ordinaria que esté en vigor. La pensión será objeto de reducción mediante la aplicación de un coeficiente reductor por cada trimestre, que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.
JUBILACIÓN ANTICIPADA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN GRADO IGUAL O SUPERIOR AL 45%	Edad mínima para acceder a la jubilación se rebaja de los 58 a los 56 años de la edad real. Personas con una discapacidad igual o superior al 45%.

PORCENTAJE REDUCTOR EDAD PENSIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA

La pensión será objeto de reducción mediante la aplicación de un coeficiente reductor por cada trimestre que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.

2% por trimestre	Trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados
1,875% por trimestre	Trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados ó más y menos de 41 años y 6 meses
1,750% por trimestre	Trabajadores con 41 años y 6 meses más cotizados y menos de 44 años y 6 meses
1,625% por trimestre	Trabajadores con 44 años y 6 meses ó más cotizados

10.8 EDAD DE JUBILACIÓN

Regla general:

A partir del 1/1/2013, la edad de acceso a la pensión de jubilación depende de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral. Será de 67 años de edad o de 65 años cuando se acreditan 38 años y 6 meses de cotización

PERIODO TRANSITORIO		
AÑO	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2020	37 años o más Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2024	38 años o más años Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

10.9 INCAPACIDADES LABORALES

Existen 4 grados en los que se clasifica la incapacidad permanente:

Incapacidad permanente parcial. Esto ocurre cuando la enfermedad que le ha llevado a continuar en situación de incapacidad, le ha producido una disminución de un 33% de su rendimiento en sus tareas profesionales, pero **sin que se pierda la posibilidad de hacer las tareas fundamentales del trabajo habitual**. Por lo tanto, se puede seguir haciendo el mismo trabajo que se hacía, pero con algunos problemas o más despacio. En este caso se recibe una indemnización, pero se puede seguir trabajando.

Incapacidad permanente total. Indica que el trabajador no puede realizar las tareas que venía realizando en su trabajo habitual, pero esto no quita que pueda hacer otra clase de trabajos distintos al que venía haciendo. Es compatible con un trabajo distinto de las funciones de su profesión, sin perder la pensión.

Pensión: el 55% de la Base Reguladora. A los 55 años, ante la dificultad de encontrar trabajo, se ampliará un 20% más o un pago único como indemnización.

Incapacidad permanente absoluta. Esta incapacidad inhabilita a la persona que así ha sido valorada para todas las profe-

siones.

Pensión: pensión vitalicia del 100% de la Base Reguladora

Gran invalidez. En el caso de que el trabajador haya llegado a esta situación de gran invalidez y que necesite un cuidador para sus tareas diarias, se le añade una ayuda económica.

Pensión: pensión vitalicia del 100% de la Base Reguladora, incrementada por un complemento resultante del 45% de la base reguladora en el momento del hecho causante más un 30% de la última base de cotización del trabajador. El complemento no podrá ser inferior al 45% de la pensión.

Lesiones permanentes no invalidantes. Se llaman así a las lesiones derivadas de un trabajo, por enfermedad profesional o accidente, son secuelas que físicamente disminuyen la capacidad del trabajador sin que por ello tengan la condición de una incapacidad permanente.

10.10 PERIODO DE COTIZACIÓN Y CARENCIA

Incapacidad que deriva de una enfermedad profesional o accidente no laboral, no se precisa período de carencia alguno. En los grados de **incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o de gran invalidez derivados de contingencias comunes**, siempre que se acredite un período mínimo de cotización de 15 años, de modo que la quinta parte de ese período exigido esté comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante. En los restantes grados sí se precisa el requisito genérico de estar en alta en el momento del hecho causante de la prestación, y no en el momento de la solicitud. En caso de accidente no laboral, el trabajador debe estar de alta en el momento de producirse el siniestro, es decir, que la persona afectada de incapacidad ha de encontrarse ejerciendo una actividad laboral en el momento de producirse la enfermedad o el accidente causante de la situación incapacitante.

Las incapacidades por contingencias comunes precisan, previo al hecho causante de la correspondiente prestación, un período de cotización que varía en función del grado de incapacidad de que se trate, de la situación de alta o no alta de la que se proceda, y de la edad del trabajador en el momento del hecho causante.

Incapacidad permanente parcial: 1800 días de cotización comprendidos en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que derive la incapacidad permanente.

Para el resto de incapacidades:

Menor de 31 años de edad:

- Período genérico de cotización: la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la del hecho causante.
- Período específico de cotización: no se exige.

Si tiene 31 o más años de edad:

- Período genérico de cotización: un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años.
- Período específico de cotización: un quinto del período de cotización exigible debe estar comprendido:
- En los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante o
- en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar. Lo dispuesto en este párrafo se aplicará, igualmente, a quienes, sin haber completado el período específico exigible, causen la pensión desde una situación de alta, con obligación de cotizar cuando dicha situación proceda de otra inmediatamente anterior de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar.

11. AYUDAS AL DESEMPLEO

11.1. RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN (RAI)

Ayuda que ofrece el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a las quienes están en paro y no tienen derecho a la prestación contributiva ni al subsidio por desempleo. Hay que cumplir una serie de requisitos:

- Estar en situación de desempleo e inscrito como demandante de empleo, mantener dicha inscripción durante todo el período de percepción de la prestación y suscribir el compromiso de actividad.
- Ser menor de 65 años.
- No tener ingresos mensuales propios superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

La cuantía mensual de esta ayuda es el 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). Tras la subida del IPREM durante 2021 la cuantía asciende a 451,92 euros. Solo se recibe durante un máximo de 11 meses y es renovable como máximo tres veces.

10.2. SUBSIDIO EXTRAORDINARIO POR DESEMPLEO DEL SEPE

Ayuda destinada a las personas paradas de larga duración que hayan agotado prestaciones por desempleo o RAI y estuvieran inscritas como demandantes de empleo. La cuantía mensual es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos.

Puede percibirse durante 180 días y en una ocasión.

Para tener derecho a ella, es imprescindible demostrar que se está en BAE (búsqueda activa de empleo) y que se acude regularmente a sellar el paro cumpliendo los plazos.

También hay que cumplir los siguientes requisitos:

- No tener derecho a solicitar otras ayudas.
- Que la renta del solicitante o de su unidad familiar no supere el 75% del SMI.
- Contar con cargas familiares, entendidas como los hijos menores de edad o las personas con discapacidad que dependan de tus ingresos.
- Haber perdido el trabajo de forma involuntaria, por despido u otra causa de fuerza mayor.
- No tener 66 años o más, con lo que se tendría derecho a la jubilación.

10.3. INGRESO MÍNIMO VITAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o están integradas en una unidad de convivencia y carecen de recursos económicos básicos para cubrir sus necesidades básicas. Se puede pedir una vez finalizada la RAI.

Se podrán recibir entre 470 y 1.003,85 euros mensuales, dependiendo de la situación en la que se encuentre el demandante. Se tienen que cumplir los requisitos:

- Ser mayor de 23 años y menor de 65.
- Estar en situación de vulnerabilidad económica.
- Residir legalmente en España durante un año antes de pedir la ayuda.
- Haber pedido ya todas las prestaciones o pensiones a las que tenga derecho.
- Estar dado de alta como demandante de empleo.
- Acreditar vivir de manera independiente durante 3 años antes de pedir la ayuda.
- No tener patrimonio igual o superior a tres veces la cuantía que corresponda de la renta garantizada.

Se pide a través de las Sedes de la Seguridad Social, presentando los documentos requeridos.

10.4. SUBSIDIO PARA MAYORES DE 52 AÑOS

Ayuda destinada a los parados y paradas mayores de 52 años que han agotado su prestación por desempleo. La cuantía mensual es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos (IPREM). Se puede mantener hasta alcanzar la edad de jubilación, y cuenta con cotización a la Seguridad Social a efectos de jubilación. No tiene en cuenta las rentas del resto de miembros de la unidad familiar (cónyuge, hijos).

Se tienen que cumplir estos requisitos:

- Estar en desempleo.
- No tener la condición de persona trabajadora fija discontinua.
- Tener 52 años o más en el momento de entrega de la solicitud y no tener la edad mínima para pedir la pensión de jubilación.
- Estar inscrito o inscrita como demandante de empleo durante un mes desde que se agote la prestación por desempleo
- No haber rechazado durante ese mes ninguna oferta de colocación adecuada ni haberse negado a participar en acciones de formación o reconversión profesional.
- Cumplir el compromiso de actividad, que está incluido en la solicitud del subsidio.
- No tener ingresos de más del 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

10.5. RENTA VALENCIANA DE INCLUSIÓN (RVI)

Es una herramienta para garantizar la calidad de vida de la ciudadanía desde la igualdad de oportunidades, el apoyo a las familias, los derechos de la infancia y con perspectiva de género, un derecho tanto a una prestación económica como a un proceso de inclusión social y laboral. Esta ayuda tendrá carácter indefinido mientras la necesites.

Requisitos de carácter general:

- Residencia de un año en la Comunidad Valenciana o haber vivido aquí 5 años de los últimos 10.
- El requisito de residencia no será exigible a las mujeres víctimas de violencia de género, personas víctimas de la explotación sexual o trata ni a las personas refugiadas, asiladas y desplazadas forzosamente.
- No disponer de recursos económicos o que sean inferiores a la cuantía de la Renta Valenciana de Inclusión.
- Ser mayor de 25 años o mayor de 16 con responsabilidades familiares o mayor de 18 y haber tenido un trabajo remunerado de al menos un año.
- No tener un patrimonio por valor de 7 veces la cuantía máxima anual de la Renta Valenciana de Inclusión, sin contar la vivienda habitual.

Se solicita en los servicios sociales de tu ayuntamiento, donde encontrarás toda la información y asistencia para su tramitación.

12. TAULA D'INDEMNITZACIONS

CAUSA DE EXTINCIÓN	INDEMNIZACIÓN LEGAL	MÁXIMO	DESEMPLEO
Despido improcedente	45 días hasta el 10/02/2012 33 a partir del 11/02/2012	24 meses	Si
Mutuo acuerdo (art. 49.1)	Sólo si se pacta		No
Dimisión del trabajador (art. 49.1c ET)	No		No
Rescisión del contrato por traslado de centro de trabajo (art. 40.1 ET)	20 días de salario por año de servicio	12 mensualidades	Si
Rescisión del contrato por modificación de jornada, horario o régimen de trabajo a turnos que perjudiquen al trabajador. MSCT	20 días de salario por año de servicio	9 mensualidades	Si
Por voluntad del trabajador basada en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad art. 50.1a ET	33 días de salario por año de servicio	24 mensualidades	Si
Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado art. 50.1b	33 días de salario por año de servicio	24 mensualidades	Si
Por voluntad del trabajador basada en incumplimientos graves del empresario art. 50.1c	33 días de salario por año de servicio	24 mensualidades	Si
Muerte natural del trabajador	15 días de salario al año		No
Incapacidad del trabajador			Si/No
Jubilación del trabajador			
Muerte, incapacidad y jubilación del empresario art. 49.1g	1 mes de salario		Si
Extinción de la personalidad jurídica art 49.1g	20 días de salario por año de servicio	12	Si
Extinción del contrato por Causas Objetivas art. 52 ET	20 días de salario por año de servicio	12	Si
Fuerza mayor constatada por la Autoridad Laboral	20 días de salario por año de servicio	12	Si
Força major constatada per l'autoritat laboral	20 días de salario por año de servicio	12	Si
Despido disciplinario u objetivo calificado como improcedente art. 56 ET	33 días de salario por año de servicio	24	Si
Despido objetivo declarado improcedente en un contrato de Fomento a la Contratación indefinida (art. 3 Ley 35/2010)	33 días de salario por año de servicio	24	Si

13. CONTRATOS

13.1. CONTRATO INDEFINIDO

Definición

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en cuanto a la duración del contrato. El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito. El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

Formalización

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. De no formalizarse por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al período de prueba.

Cuando se trate de trabajo fijo discontinuo el contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y deberá figurar la duración estimada de la actividad así como sobre la forma y el orden de llamamiento. En el supuesto de trabajadores a distancia en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa.

Las conversiones de contratos temporales en indefinidos podrán celebrarse con jornada a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo y deberán formalizarse por escrito.

13.1. CONTRATO INDEFINIDO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Requisitos de los trabajadores

Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionista de clases pasivas que tenga reconocida una pensión de jubilación o de retiro por

incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.

Incentivos

Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.

Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD SEVERA	HOMBRES	MUJERES	PARO
Menores de 45 años	4.500 €/año	5.350 €/año	Sí
Mayores de 45 años	5.700 €/año	5.700 €/año	No
TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD SEVERA	HOMBRES	MUJERES	NO
Menores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año	Sí
Mayores de 45 años	6.300 €/año	6.300 €/año	Sí

Las subvenciones por la contratación de personas con discapacidad son competencia de las comunidades autónomas.

Obligaciones de la empresa

En el caso de haber recibido subvención:

Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años.

En caso de incumplir sus obligaciones la empresa deberá reintegrar las cantidades correspondientes al periodo de incumplimiento.

13.1.2. CONTRATO INDEFINIDO DE PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN

Requisitos de los trabajadores

Personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación.

Características del contrato

Por tiempo indefinido a tiempo completo o parcial.

Requisitos de la empresa

La empresa deberá mantener en empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral.

Incentivos

Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de:

Hombres: 1300 euros/año. Mujeres: 1500 euros/año.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutaran de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

13.1.3. CONTRATO INDEFINIDO PARA TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO

Requisitos de los trabajadores

Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en la ley.

El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario.

Características

El contrato se realizará a tiempo completo y de forma indefinida. Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal. Existen ayudas que podrán recibir los beneficiarios del subsidio y las empresas que los contraten.

13.2. CONTRATO TEMPORAL

Definición

El contrato temporal es para cuando se establece una relación laboral por un tiempo determinado. Podrá celebrarse a jornada completa o parcial. Se formalizará por escrito. Podrá ser verbal cuando por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

El uso injustificado de la contratación temporal o el incumplimiento de obligaciones convierte la contratación temporal en indefinida. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar

para el período de prueba.

El contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prorrogas, deban o no formalizarse por escrito.

Los empresarios tienen la obligación de notificar a la representación legal de los trabajadores los contratos realizados.

Características específicas

Se pueden dar como situaciones de temporalidad:

La causada por el objeto de la contratación (situaciones de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción e interinidad)

Por su finalidad de incentivación del empleo

Por su función específica

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos, excepto para las relaciones laborales de interinidad y relevo.

De no formalizarse por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. Si el contrato es a tiempo parcial, deberán figurar el número de horas al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa.

13.2.1. CONTRATO TEMPORAL DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Tiene por objeto la realización de obras o servicios propios dentro de la actividad de la empresa y, aunque limitada en el tiempo, en principio de duración incierta, no puede tener una duración superior a tres años. Transcurridos estos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Características del contrato

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo.

Deberá formalizarse por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto. Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido,

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio.

13.2.2. CONTRATO TEMPORAL EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Se concierta para atender exigencias puntuales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Características del contrato

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

Los convenios colectivos no podrán establecer un período que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, sin ser superior a doce meses.

En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y, además, la duración y el trabajo a desarrollar.

El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio.

- Se transforma en indefinido:
- Por falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- Se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

13.2.3. CONTRATO TEMPORAL DE INTERINIDAD

Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Características del contrato

Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:

a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de

trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el Estatuto de los Trabajadores.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

- La reincorporación del trabajador sustituido.
- El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- La Extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

Se transforma en indefinido si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral. También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

13.2.4. CONTRATO TEMPORAL PARA TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO

Requisitos de los trabajadores

Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos por ley.

El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario.

Características del contrato

El contrato se realizará a tiempo completo y de forma temporal, con una duración superior a tres meses. Se formalizará por escrito en el modelo del Servicio Público de Empleo Estatal.

Incentivos

Las ayudas que podrán recibir los beneficiarios del subsidio y las empresas que los contraten son las siguientes:

- 1) Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio.
- 2) Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar de residencia.

13.2.5. CONTRATO TEMPORAL DE SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL

Contrato de trabajo a tiempo parcial con el trabajador que concierta con su empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% en los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, bajo la modalidad de relevo.

Requisitos de los trabajadores

El trabajador que accede a la jubilación parcial debe tener al menos 60 años cumplidos, la edad mínima dependerá:

La edad mínima se aplicará de forma gradual desde el año 2013 al 2027, en función de los periodos cotizados (a partir de 33 años cotizados).

El acceso estará en función de los períodos cotizados:

- 33 años de cotización efectiva en general.
- 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%.
- Se exige un periodo de antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

Características del contrato

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato de situación de jubilación parcial, en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato se denominará contrato de relevo.

13.2.6. CONTRATO TEMPORAL DE RELEVO

Requisitos de los trabajadores

Se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado, o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultánea-

mente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

Características del contrato

El contrato de relevo se ajustará a lo siguiente:

- a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda
- c) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- d) Deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

13.2.7. CONTRATO TEMPORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Requisitos de los trabajadores

Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el organismo competente, pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez o pensionista de clases pasivas que tenga reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Características del contrato

Duración entre doce meses y tres años.

Prórrogas no inferiores a doce meses.

El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

Requisitos de la empresa

No podrán contratar temporalmente a personas con discapacidad las empresas que, en los doce meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido improcedente o por despido colectivo.

Las subvenciones, al ser competencia autonómica la exigencia del cumplimiento del requisito, dependen de cada Comunidad Autónoma.

Incentivos

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD SEVERA:	HOMBRES	MUJERES
Menores de 45 años	3.500 €/año	4.100 €/año
Mayores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año
TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD SEVERA:	HOMBRES	MUJERES
Menores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año
Mayores de 45 años	4.700 €/año	5.300 €/año

13.2.8. CONTRATO TEMPORAL PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO ESPECÍFICO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

Requisitos de los trabajadores

Ser personal investigador o personal técnico.

Requisitos de la empresa

Podrán celebrar estos contratos los organismos públicos de investigación de las administraciones públicas, las universidades públicas cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios I+D+i y un organismo de la Administración General del Estado de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Características del contrato

Estos contratos se registrarán por lo establecido en la Normativa específica para los contratos de obra o servicio determinado, sin que sea de aplicación la duración máxima.

13.2.9. CONTRATO TEMPORAL DE ACCESO AL SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Requisitos de los trabajadores

Estar en posesión del título de Doctor o equivalente con independencia de los años transcurridos desde la obtención del Título.

Requisitos de la empresa

Podrán celebrar estos contratos los organismos públicos de investigación de las administraciones públicas, las universida-

des públicas para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i, universidades privadas, entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades I+D tecnológico.

Características del contrato

- Estos contratos se regirán por la normativa específica para los contratos en prácticas.
- El personal investigador podría prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación, hasta un máximo de 80 horas anuales.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco años.
- La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad suspenderán el cómputo de la duración del contrato.

13.3. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

13.3.1. DEFINICIÓN

Es un contrato destinado a favorecer la formación de jóvenes, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema educativo. La actividad formativa será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional, y debe estar relacionada con la actividad laboral desarrollada en el puesto de trabajo. El período de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato.

Se firmará un acuerdo suscrito por la empresa con el centro de formación acreditado u órgano de la Administración educativa o laboral que vaya a impartir la formación del contrato.

La actividad formativa será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente de la Comunidad Autónoma. Si en el plazo de un mes no hay resolución, se entiende estimada la solicitud por silencio administrativo.

El contenido del contrato y sus anexos se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

13.3.2. SOBRE LOS TRABAJADORES

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al período de prueba.

Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

13.3.3. CARACTERÍSTICAS

Deberá formalizarse por escrito el contrato y sus prórrogas, haciendo constar expresamente su contenido. No podrán celebrarse a tiempo parcial.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años.

El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año o al 85% durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

No se podrán realizar horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.

La retribución del trabajador será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio y nunca por debajo de la parte proporcional del salario mínimo interprofesional.

La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Cláusulas específicas

Estos contratos pueden ser beneficiarios de Incentivos a la contratación. El incentivo será una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas o del 75% si es igual o mayor de 250 trabajadores.

Si se transforma en indefinido, las empresas tendrán derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500 euros durante los tres primeros años o de 1.800 euros en el caso de ser mujer.

13.3.4. CONTRATO TEMPORAL PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE CELEBRADO CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Son contratos celebrados con personas con discapacidad igual o superior al 33% y otras situaciones asimiladas. Tendrán las siguientes particularidades:

Podrá solicitar autorización al Servicio Público de Empleo correspondiente para ampliación de la duración máxima del

contrato, hasta cuatro años.

Si existe discapacidad intelectual, podrá realizarse hasta un 25% del tiempo de trabajo a rehabilitación, habilitación o para ajuste personal o social.

La oferta formativa podrá flexibilizarse, así como facilitarse la accesibilidad a los centros de formación, si fuera necesario, de acuerdo con la Normativa específica.

Incentivos

Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley.

13.4. CONTRATO EN PRÁCTICAS

13.4.1. DEFINICIÓN

Tiene por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. No se trata de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Los contratos en prácticas pueden ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que se exijan por la normativa de aplicación.

13.4.2. REQUISITOS

Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

13.4.3. FORMALIZACIÓN

Su formalización deberá constar por escrito. De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa. Debe constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba.

Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prorrogas.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa.

13.4.4. CARACTERÍSTICAS

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los convenios colectivos podrán determinar la duración del contrato.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo.

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

13.4.5. CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Requisitos de los trabajadores

Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el organismo competente, pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez o pensionista de clases pasivas que tenga reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Que esté en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Que no hayan transcurrido más de siete años desde la terminación de los estudios.

Características del contrato

El contrato se formalizará por escrito en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

Deberá constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas de este.

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato.

A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Incentivos

Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses.

Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley.

14. INFRACCIONES Y SANCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

14.1 INFRACCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CONDUCTA	DESCRIPCIÓN
Leve	No exponer el calendario laboral, no entregar el recibo de salarios, no informar sobre los elementos esenciales
Graves	<ul style="list-style-type: none"> No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando se requiera o lo pida el trabajador Transgredir la normativa sobre modalidades contractuales No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador Incumplimiento de obligaciones en tramitación de finiquito No comunicar las variaciones en materia de inscripción de empresas "incluida la sucesión en la titularidad de esta", "así como en materia de comunicación en tiempo y forma de los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores" No ingresar en plazo las cuotas o no efectuar el ingreso en la cuantía debida habiendo cumplido "las obligaciones de transmisión de datos o de presentación de documentos" La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales
Muy graves	<ul style="list-style-type: none"> No ingresar en plazo las cuotas no habiendo cumplido "las obligaciones de transmisión de datos o de presentación de documentos" así como actuar "fraudulentamente al objeto de eludir la responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa en el cumplimiento de la obligación de cotizar o en el pago de los demás recursos de la Seguridad Social" Efectuar declaraciones o consignar datos falsos que ocasionen liquidaciones o deducciones fraudulentas en las cuotas a satisfacer a la Seguridad Social Impacto de salarios repetidamente Cesión de trabajadores Despido colectivo sin los procedimientos de los art. 51 y 47 del ET Transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos
Graduación sanción	En todo caso se impondrá la sanción en su grado máximo, cualquiera que fuera la cantidad no ingresada, cuando el sujeto responsable hubiera cotizado en cuantía inferior a la debida mediante la ocultación o la falsedad de las declaraciones o datos que tenga obligación de facilitar a la Seguridad Social.
Obstrucción inspección	Muy grave: no entregar el empresario en soporte informático la información requerida en materia de Seguridad Social cuando esté obligado a la transmisión electrónica de liquidaciones de cuotas o datos de cotización

14.2. SANCIONES

CONDUCTAS INFRACTORAS	CUANTÍA MÍNIMA	CUANTÍA MÁXIMA
1.Falta de afiliación de los trabajadores a la Seguridad Social	3.126 euros	10.000 euros
2.Afiliación o alta de los trabajadores fuera de plazo	626,00 euros	6.250 euros
3.Ocupación de perceptores de prestaciones de la Seguridad Social (desempleo, pensiones) incompatibles con el trabajo, sin dar de alta a la Seguridad Social	10.001 euros	187.515,00 euros
4.No comprobar las empresas con contratadas o subcontratadas de su propia actividad el alta en la Seguridad Social de los trabajadores de dichas contratadas	626,00 euros	6.250,00 euros
5.Obstrucción a la inspección de trabajo y Seguridad Social que impida las comprobaciones sobre faltas de alta en Seguridad Social y ocupación de perceptores de prestaciones incompatibles con el trabajo	3.126,00 euros	187.515,00 euros

SANCIONES ACCESORIAS AL EMPLEO SUMERGIDO

Conducta señalada con el nº 1 Falta de alta de trabajadores en Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> • Perdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios de programas de empleo desde la fecha de la infracción • Posibilidad de exclusión de acceso a tales beneficios por un máximo de un año, o de dos si hay reiteración
Conducta señalada con el nº 3 Ocupación de perceptores de prestaciones incompatibles con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Perdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios de programas de empleo desde la fecha de la infracción • Posibilidad de exclusión del acceso a tales beneficios por un máximo de dos años

OTRA CONSECUENCIA DEL EMPLEO SUMERGIDO

Publicidad de las sanciones firmes señaladas con el nº 1 y 3 cuando sean calificadas como muy graves

Prohibición de contratar con el sector público por haberse impuesto a la empresa sanciones firmes de las señaladas en nº1, 3 y 5

15. GARANTIES I DRETS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/RES

15.1 NÚMERO DE REPRESENTANTS

NOMBRE DE TREBALLADORS-TREBALLADORES	NOMBRE DE REPRESENTANTS UNITARIS O MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA
De 6 a 30	1 delegado de personal
De 31 a 49	3 delegados de personal
De 50 a 100	5 miembros del comité de empresa
De 101 a 250	9 miembros del comité de empresa
De 251 a 500	13 miembros del comité de empresa
De 501 a 750	17 miembros del comité de empresa
De 751 a 1.000	21 miembros del comité de empresa
De 1.000 en adelante	21 más dos por cada 1.000 o fracción. Máximo 75 miembros del comité de empresa

14.2 DERECHOS Y COMPETENCIAS DE LOS MIEMBROS DE COMITÉ DE EMPRESA Y LOS REPRESENTATES UNITARIOS

Derecho de información

- Transmisión de datos por el empresario al comité o delegados a fin de tener conocimiento de la situación económica de la empresa, de los modelos de contrato, de las sanciones.
- La información se deberá facilitar por el empresario en una forma y en el tiempo adecuado, que permita a los representantes proceder a su examen y realizar consultas o un informe.
- Por convenio, se podrán establecer disposiciones sobre el contenido y las modalidades de este derecho de información.

(*) Tendrán derecho a recibir la copia básica de los contratos a excepción del DNI, domicilio, y estado civil del trabajador.

Información que debe ser recibida:

Mensualmente:

- Contratas o subcontratas

Trimestralmente:

- Índice de absentismo y sus causas
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias
- Índice de siniestralidad
- Estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención
- Evolución general del sector al que pertenece la empresa
- Situación económica de la empresa (programa de producción)
- Aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, medidas para fomentar la igualdad.

Anual:

- El balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos
- Planificación anual de la actividad preventiva
- Memoria y programación anual de los servicios de prevención

En el momento en que ocurra:

- Acuerdos no laborales con personas jóvenes y becarios
- Contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos de terminación laboral
- Copia básica de los contratos, notificación de sus prórrogas y de las denuncias
- Sanciones muy graves impuestas por la empresa

Sin fecha concreta:

- Libro de registro de la información de las empresas contratadas y subcontratadas
- Información de la plantilla, categorías y vacantes existentes
- Plan de prevención de riesgos laborales
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo

Derecho de consulta:

- Intercambio de opiniones y la apertura de un dialogo entre el empresario y el comité o delegados sobre cuestiones concretas como cambios relevantes en la organización del trabajo, reducciones de jornada, procesos de fusión de la empresa, etc.
- Derecho a emitir informe, con carácter previo a la decisión por el empresario sobre: reestructuraciones, ceses totales o parciales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, procesos de fusión, implantación de sistemas de organización y control de trabajo y valoración de los puestos de trabajo
- La consulta deberá permitir que el criterio del comité o de los delegados de personal pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar decisiones
- Los informes en un plazo máximo de 15 días
- Por convenio podrán establecerse disposiciones sobre el contenido y modalidad de ejercicio sobre estos derechos de consulta

Derecho de vigilancia

- Cumplimiento de las normas laborales, de Seguridad Social y de empleo. También los acuerdos de empresa
- Aplicación del principio de igualdad.

Derecho de participación:

- En todas las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores

Derecho de información

- Sobre los temas que puedan repercutir en las relaciones laborales
- Límites: deber de sigilo y el derecho de reserva de cierta información de la empresa

Derecho de colaboración

- Para el mantenimiento y el incremento de la productividad
- Puesta en marcha de medidas de conciliación

Capacidad procesal

- Defensa de los trabajadores de los intereses de los trabajadores
- Ejercer acciones administrativas y judiciales
- La decisión de iniciar un procedimiento se deberá llevar a cabo por decisión de todos los miembros

15.3 GARANTIAS Y FACILIDADES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

En caso de despidos y sanciones	Despido y sanciones fundadas en el ejercicio de las funciones representativas (art. 68.Cet). Discriminatorio. Alcance de la protección durante su mandato y al año siguiente y durante el proceso electoral.
	Expediente contradictorio (art. 68.1 a ET). En caso de sanciones o despidos, el interesado debe ser oído.
	En despido improcedente (art. 56.4 ET). Derecho de opción entre la readmisión o indemnización con los salarios de trámite pertinentes.
Prioridad de permanencia	En caso de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas y de movilidad geográfica
Inmunidad	No discriminación por el desempeño de sus funciones representativas
Libertad de expresión (art. 68.d ET)	Expresión libre de las materias afectadas a su representación
Crédito horario mínimo	Hasta 100 trabajadores: 15 horas De 101 a 250 trabajadores: 20 horas De 251 a 500 trabajadores: 30 horas De 501 a 750 trabajadores: 35 horas De 751 a 1.000 trabajadores: 40 horas Posibilidad de acumular las horas: liberados
Derecho de utilización de un local	Así como un tablón de anuncios

16. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

16.1 PROCEDIMIENTO

Necesidad de reconocimiento mutuo de las dos partes, de la empresa a los representantes de los trabajadores y de los trabajadores a la representación de la empresa.

INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN	Fase preparatoria
	Anuncio de negociación
	Obligación de negociar
CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	Composició de la mesa negociadora
	Regles de funcionament
ADOPCIÓN DE ACUERDOS	
REQUISITOS FORMALES Y TRAMITACIÓN OFICIAL	Registro
	Depósito
	Publicación
	*intervención de la autoridad laboral

CONTINGUT GENERAL DELS CONVENIS COL·LECTIUS

- Condicions de treball i productivitat: salari, grup professional, jornada, horari
- Condicions d'ocupació: procediments d'informació i seguiment d'acomiadaments objectius, indemnització a l'acabament de contractes temporals
- Relacions col·lectives de treball: activitat de la representació unitària, funcionament i composició de les seccions sindicals
- Instruments de protecció social complementària
- Clàusules de pau, que decauen en cas que hi haja una denúncia del conveni

CONTINGUT NECESSARI/CONTINGUT MÍNIM

- Determinació de les parts que el concernisquen
- Àmbit personal, funcional, territorial i temporal
- Procediments per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies
- Forma i condicions de denúncia del conveni, així com el termini mínim per a aquesta denúncia
- Termini màxim per a l'inici de la negociació d'un nou conveni una vegada denunciat l'anterior
- Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts
- Plans d'igualtat

16.3 INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: DESCUELGO DE LOS CONVENIOS

Excepción a la regla general. Art. 82.3 ET; la empresa podrá implicar las condiciones previstas en el convenio colectivo sobre determinadas materias (enumeración cerrada). Deberán concurrir los siguientes requisitos

1. CAUSA

- **Causa econòmica:** que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, siendo 2 trimestres consecutivos relevantes al nivel económico de la empresa o si la venta de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior
- **Causas técnicas:** cambios en los medios de producción
- **Causas organizativas:** cambios en los métodos de trabajo o en el modo de organizar la producción
- **Causas de producción:** cambios en la demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado

2. CORD, ART. 87.1 ET

EXIGÈNCIA D'UN PERÍODE PREVI DE CONSULTES. ART. 41.4 ET

ACUERDO:

- Se presume que existen causas justificativas y se determinará con exactitud en el acuerdo las nuevas condiciones y su duración
 - Sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por fraude, dolo, coacción
- Notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo

DESACUERDO

- Posibilidad de someter la discrepancia a la comisión paritaria
- Obligación de acudir primero a una solución extrajudicial
- Agotadas las vías, acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que adoptará una decisión

MATERIAS

- Jornada de trabajo
- Horario y distribución del tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de remuneración y cuantía salarial
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones (límites del art. 39 ET)
- Mejoras voluntarias en la acción protectora de la Seguridad Social

16.3 ULTRAActividad DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El Tribunal Suprem, en la sentència del 22 de desembre de 2014, ha rectificat un dels punts de la reforma laboral, en sentenciar que els drets recollits en els convenis col·lectius seguiran vigents a pesar que aquests convenis hagen caducat i haja transcorregut l'any de pròrroga que estableix la llei. D'aquesta manera, els treballadors no perdran els seus drets si el seu conveni ha caducat i els treballadors no aconsegueixen pactar un nou acord en l'any següent a l'acabament de la vigència.

17. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Regulada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que, en su articulado, recoge toda la regulación legal de este campo.

17.1 COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Art. 36

El empresario deberá consultar a los trabajadores de la adopción de las decisiones relativas a:

- Planificación y organización del trabajo en la empresa
- Organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos profesionales
- Designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia
- Proyecto y la organización de la formación en materia preventiva

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado se llevarán a cabo por dichos representantes.

17.2 COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Art. 36

Competencias de los delegados de prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones del art. 33 de la Ley 31/1995. Plazo de 15 días para elaborar un informe o plazo mínimo cuando son riesgos inminentes
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa

Facultades:

- Acompañar a técnicos, inspectores en las visitas para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales
- Tener acceso, con las limitaciones previstas, a la información y documentación de las condiciones de trabajo
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores
- Recibir del empresario la información procedente de los órganos encargados de las actividades de protección y prevención
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin hacer propuestas al empresario. La respuesta negativa del empresario frente a las medidas propuestas por el delegado de prevención deberá ser motivada

17.3 COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD Art. 39

Competencias:

- Participar en la elaboración y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. Debatirán antes de su puesta en práctica la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación y organización de nuevas tecnologías, desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes

Facultades:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos, realizando las visitas oportunas
- Conocer documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer medidas preventivas
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención

A fin de la colaboración existente en el supuesto de actividades simultáneas en un mismo centro de trabajo, se podrán realizar reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o de los Delegados de Prevención.

17.4 NÚMERO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN

NÚMERO DE TRABAJADORES	NÚMERO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN
Fins a 49 treballadors	1 delegat de prevenció
De 50 a 100 treballadors	2 delegats de prevenció
De 101 a 500 treballadors	3 delegats de prevenció
De 501 a 1000 treballadors	4 delegats de prevenció
De 1001 a 2000 treballadors	5 delegats de prevenció
De 2001 a 3000 treballadors	6 delegats de prevenció
De 3001 a 4000 treballadors	7 delegats de prevenció
De 4001 en adelante	8 delegats de prevenció

ANEXO 1

EL DEPÓSITO DE DOCUMENTACIÓN LABORAL

DOCUMENTACIÓN OBLIGATORIA REQUERIDA PARA LA PRESENTACIÓN DE ACUERDOS Y CONVENIOS						
	DELEGACIÓN EN EL FIRMANTE DE LA SOLICITUD	ESCRITO SOLICITUD FIRMADO	ACTA CONSTITUC. FIRMADA	ACTA FIRMA FIRMADA	TEXTO DEL ACUERDO FIRMADO	TEXTO PARA BOE
INAPLICACIÓN DE CONVENIOS	X				X	
INICIO NEGOCIACIONES		X				
DENUNCIA		X				
DENUNCIA E INICIO DE NEGOCIACIONES		X				
ACUERDOS CON ANTECEDENTES:						
TEXTO NUEVO	X		X	X	X	X
GARANTÍA-REVISIÓN SALARIAL (TABLAS SALARIALES)	X			X	X	X
MODIFICACIÓN	X		X	X	X	X
PRÓRROGA	X			X	X	X
ACUERDO PARCIAL	X			X	X	X
ACUERDO AMPLIACIÓN ULTRAACTIVIDAD	X			X	X	X
ACUERDOS DERIVADOS DE SU CONVENIO	X			X	X	
ACUERDO COMISIÓN PARITARIA	X			X	X	
CALENDARIO LABORAL	Delegación firmada	Acta calendario firmada	Calendario Laboral firmado	Acta calendario para boletín oficial	Calendario para boletín oficial	
PRONUNCIAMIENTOS DE LOS TRIBUNALES	TEXTO ACREDITATIVO				TEXTO DE LA SENTENCIA	
RECURSO EN VÍA ADMINISTRATIVA					X	
NUEVO ACUERDO:						
CONVENIO COLECTIVO	X		X	X	X	X
ADHESIÓN A CONVENIO O ACUERDO	X		X	X	X	X
LAUDO ARBITRAL		X			X	
ACUERDOS MEDIACIÓN		X			X	
ACUERDOS FIN HUELGA	X				X	
EXTENSIÓN CONVENIO		X			X	
ACUERDO MARCO	X		X	X	X	X
ACUERDO SECTORIAL MATERIAS CONCRETAS	X		X	X	X	X
ACUERDOS INTERPROFESIONALES	X		X	X	X	X
ACUERDOS EMPRESAS ESPAÑOLAS DIMENSIÓN COMUNITARIA O MUNDIAL	X				X	X
ACUERDOS SOBRE PLANES IGUALDAD	X		X	X	X	X
OTROS ACUERDOS INSCRIBIBLES ART. 2.h	X				X	
CONVENIO O ACUERDO DE EFICACIA LIMITADA PARA SU DEPÓSITO (D.A. 2ª)	X		X	X	X	X
ACUERDOS DE EMPRESA PARA SU DEPÓSITO (D.A. 2ª)	X		X	X	X	X

ANEXO 2

1.- ACTUACIONES QUE PUEDE GENERAR EL CORONAVIRUS

En las relaciones laborales caben todas las situaciones posibles, depende de la calidad del empresario. Por eso, no hay que preguntarse si una empresa puede tomar una decisión concreta, claro que pueden. Las empresas hacen lo que mejor les parece, sin contar con sus trabajadores y trabajadoras en la mayoría de los casos. Diferente es si lo que hacen se ajusta a derecho o no. Lo que tenemos que vigilar es que las decisiones que toman están dentro de la legalidad laboral.

Hacemos un recorrido por las situaciones más frecuentes que se nos pueden presentar:

MEDIDAS QUE NO SE AJUSTAN A LA LEY

Tu empresa te manda a casa, te da de baja en la SS y no te paga por el tiempo que dure

No es causa de baja que tu empresa tenga problemas económicos a causa del coronavirus.

Mandarte a casa con baja en la SS sería una finalización de la relación laboral y esto es un despido aunque la empresa no lo reconozca. Cualquier acto de la empresa que de por finalizada la relación laboral puede ser calificado como un despido aunque no exista la carta de despido.

Tu empresa pretende que pidas la baja médica

Las bajas médicas no se piden, las da el médico cuando lo considera necesario. El Ministerio ya ha aclarado que solo procedería una baja "especial" por el coronavirus si te aislaran y te pusieran en cuarentena.

El Estado ha decretado que tenga consideración de enfermedad profesional, y esto significa que cobras el 75% desde el primer día.

Tu empresa te obliga a tomar vacaciones

No tienes obligación de aceptar unas vacaciones no deseadas. Otro tema es que la empresa te obligue a tomar vacaciones. En ese caso podrías presentar demanda de impugnación en el plazo de 20 días si no ha cumplido con el requisito de comunicártelo con 2 meses de antelación, que es tu derecho.

Te manda a casa sin hacer un ERE temporal y no te da de baja en la SS

En esta situación tienes derecho a seguir cobrando tu salario completo. No manifiestan ninguna voluntad de extinguir la relación laboral porque no te dan de baja en la SS y, por tanto, no es un despido.

Te reducen tu jornada completa a jornada parcial sin hacer antes un ERE temporal

No pueden hacerlo. Es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La demanda que procedería sería la impugnación por modificación injustificada de condiciones de trabajo en el plazo de 20 días.

Tu empresa te finaliza el contrato temporal antes de fecha

Tendría la consideración de un despido. Procedería la impugnación por despido en el plazo de 20 días. Puede haber una excepción si la causa de la temporalidad de tu contrato fuera una obra o servicio y esta finalizara por causa del coronavirus.

Eres fijo discontinuo y tu empresa no te llama este año

Tendría la consideración de un despido si tienes contrato fijo discontinuo y no te llaman como en temporadas anteriores. Procedería demanda de impugnación de despido en el plazo de 20 días.

MEDIDAS QUE SE AJUSTAN A LA LEY

Te mandan a casa a realizar tu faena por teletrabajo

Si es legal y lo pueden hacer. Pero debes seguir cobrando lo mismo, salvo los gastos de transporte que ahora no haces, y no por ello tienes obligación de trabajar más horas.

Tu empresa te manda a otro centro de trabajo

Puede hacerlo. Tú tendrías derecho a cobrar los gastos de transporte y las dietas, según la distancia a la que estuviera el nuevo centro de trabajo y según lo recogido en tu convenio, aunque sea una medida temporal y justificada.

Tu empresa hace despidos, reducciones de jornada, suspensiones de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, mediante un ERE temporal

Esta medida legal está para estos casos. Tú tienes derecho al paro y, además, la empresa tendría que seguir cotizando a la SS el 100%, menos en caso de despido. Esta medida será la más común entre las grandes empresas, por el ahorro que les supone.

2.- SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS TIEMPOS DE COVID-19

Hay empresarios que utilizan estas circunstancias para "depurar" sus plantillas alegando condiciones varias. Otros, por movimientos de los mercados se ven envueltos en circunstancias económicamente favorables y pasan a necesitar más personal para cumplir con sus necesidades productivas. Lo que sí está ocurriendo es que la modificación de la plantilla es un hecho más frecuente de lo deseable. Y aquí viene el nuevo escenario con el incremento de la plantilla de la empresa. La selección por las empresas de nuevo personal en esta grave coyuntura que el COVID-19 ha originado se ha visto modificada. Ahora hay que adaptarse a las nuevas situaciones.

¿Cómo seleccionar personal, salvaguardando la seguridad del resto de la plantilla y con la certeza que no se va a contar a la plantilla?

Nacen nuevas formas y surgen nuevos procedimientos. En los procesos de selección de personal, parte de la entrevista se centra en si el candidato o la candidata se ha visto afectado o afectada por COVID-19. Esto no se ajusta a la legalidad. La mayoría de las empresas suelen pedir información médica al comenzar en la nueva empresa y en esos momentos es cuando se debe solicitar esta información personal.

En estos procesos selectivos, surgen dos cuestiones: una es si la empresa puede pedir este tipo de información, y dos, qué hacer y cómo gestionar esta información sensible sobre la salud de los candidatos.

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha emitido un comunicado sobre los límites que deben respetarse en los procesos de selección de trabajadores y trabajadoras. Su respuesta es clara al respecto: **“las empresas no pueden preguntar a los candidatos a un puesto de trabajo si han pasado el Covid-19”. Tampoco se debe incluir en el currículum información alguna sobre el coronavirus.**

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) afirma así mismo que este tipo de preguntas no son admisibles en los procesos selectivos. Su contestación es: *“La información de haber padecido el coronavirus y desarrollado anticuerpos de esta enfermedad es un dato personal relativo a la salud, que tiene la máxima protección legal y que no puede ser objeto de tratamiento por la empresa ni, en consecuencia, solicitado a los candidatos a un empleo”.*

La amenaza de ser excluidos del proceso de selección en función de cómo se responda a dichas preguntas limita y condiciona totalmente su libertad y, por tanto, no proceden. La Agencia señala que “la persona interesada aún no es empleada y la empresa no tiene por tanto obligaciones o derechos específicos frente a ella”.

3.- CONTAGIO Y CUARENTENA COVID-19

El Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, aprobó una serie de medidas urgentes para proteger la salud pública, y también medidas en el ámbito económico.

Contagio y cuarentena por el COVID-19 son asimilados excepcionalmente, a efectos económicos, a accidentes de trabajo. Esta catalogación es solo para la prestación económica, a los efectos de la incapacidad temporal. Para la Seguridad Social será una situación asimilada a accidente de trabajo a efectos económicos por incapacidad temporal. Es decir, que el periodo por aislamiento o contagio de trabajadoras o trabajadores como consecuencia del virus COVID-19 tendrán de forma excepcional la catalogación de asimilada a accidente de trabajo, para estos periodos de aislamiento o contagio. Esta prestación económica de incapacidad temporal “asimilada” se aplicará a las trabajadoras y los trabajadores por cuenta ajena y también a los autónomos.

No podemos olvidar que para recibir esta prestación económica de incapacidad temporal “asimilada” tenemos que cumplir las siguientes condiciones:

- Estar en situación de alta en la Seguridad Social en el momento en que se acuerde el aislamiento o enfermedad, aunque el parte de baja se expida con posterioridad a dicha fecha.
- Se debe tener el parte de baja correspondiente por aislamiento, que emitirá el médico de cabecera y que limitará la duración de la baja temporal.

Con este Decreto, al considerarse esta “asimilación a accidente de trabajo” y no tener la consideración de enfermedad común, los trabajadores y trabajadoras afectados percibirán desde el primer día de la baja temporal la cantidad del 75 % de su base reguladora, que se calculará sobre la base de cotización por contingencias profesionales del último mes cotizado, y se accederá a esta prestación sin requerir periodos de cotización previos.

Como vemos, La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) se pronuncia de manera tajante y deja suficientemente claro que, en los procesos de selección, no se pueden incluir preguntas sobre si los candidatos han pasado o no el covid-19.

4.- BAJA LABORAL POR CORONAVIRUS: ¿QUIÉN PAGA? ¿CÓMO GESTIONARLA?

¿Quién paga la baja?

Al considerarse como un accidente laboral el contagio o aislamiento por coronavirus, el pago de la prestación corre a cargo de la Seguridad Social desde el primer día. No lo paga la empresa, como sucede en la enfermedad común. La prestación económica es del 75% de la base reguladora. Se cobra desde el día siguiente al de la baja y la paga la Seguridad Social.

¿Es una baja por accidente laboral la baja por coronavirus?

No. En los partes que firman los médicos de los Servicios Públicos de Empleo, que son los únicos que pueden hacerlos, cuando se trata de contagio o aislamiento por coronavirus, se cataloga como “enfermedad común”.

Lo que ha hecho el gobierno es **equiparar los efectos económicos a los que tienen los accidentes de trabajo**. Esto es importante, porque mejora las condiciones de los trabajadores, no es lo mismo cobrar el 75% que el 60%, o hacerlo desde el primer día que desde el cuarto, pero también beneficia a las empresas, ya que ellas no pagan nada, lo paga la Seguridad Social.

¿Cómo gestionarla?

La asistencia sanitaria y el control de los partes será responsabilidad de los Servicios Públicos de Salud. La duración de la prestación vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta y será la empresa quien pague la cantidad correspondiente. El importe le será abonado posteriormente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La baja laboral por enfermedad profesional se aplicará no sólo en el caso de que el trabajador deba aislarse por el contagio de un compañero, sino también de cualquier persona con la que conviva. Si un hijo ha contraído la Covid-19, uno de los padres tendrá derecho a acogerse a una baja por enfermedad profesional.

El aislamiento de un hijo

La situación es diferente cuando alguno de los hijos menores debe aislarse en el domicilio por el contagio de algún compañero de clase y necesita los cuidados de algún progenitor. Es un tema no resuelto. Los profesionales sanitarios se muestran contrarios a dar partes de baja a personas que en principio no están enfermas, ni lo está ninguna de las personas que conviven con ellas.

Medidas para la prevención de contagios del COVID-19 en el centro de trabajo

1. Las tareas y procesos laborales deben planificarse para que los trabajadores puedan mantener la distancia interpersonal de aproximadamente 2 metros, tanto en la entrada y salida al centro de trabajo como durante la permanencia en el mismo.
2. Hay que asegurar que la distancia interpersonal está garantizada en las zonas comunes y, en cualquier caso, deben evitarse aglomeraciones de personal en estos puntos.
3. La reanudación de la actividad debe guiarse por el principio de minimización del riesgo.
4. Se debe organizar la entrada al trabajo de forma escalonada para evitar aglomeraciones en el transporte público y en la entrada a los centros de trabajo.
5. En aquellas empresas o establecimientos abiertos al público, deberán implementarse medidas para minimizar el contacto entre las personas trabajadoras y los clientes o público.
6. En los establecimientos abiertos al público se atenderá a las siguientes consideraciones:
 - El aforo máximo deberá permitir cumplir con el requisito de distancia interpersonal.
 - Cuando sea posible, se habilitarán mecanismos de control de acceso en las entradas.
 - Todo el público, incluido el que espera, debe guardar la distancia interpersonal.
 - La empresa deberá facilitar equipos de protección individual cuando los riesgos no puedan evitarse
 - Los equipos de protección individual serán adecuados a las actividades y trabajos a desarrollar.
7. La empresa debe escalonar los horarios lo máximo posible contemplando posibilidades de redistribución de tareas y/o teletrabajo.
8. Se recomienda facilitar el teletrabajo y las reuniones por teléfono o videoconferencia, especialmente si el centro de trabajo no cuenta con espacios donde los trabajadores puedan respetar la distancia interpersonal.
9. Se recomienda evitar desplazamientos de trabajo que no sean esenciales y que puedan solventarse mediante llamada o video conferencia.

Detección y notificación

Las empresas, a través de los servicios de prevención, están llamadas a colaborar con las autoridades sanitarias en la detección precoz de todos los casos compatibles con COVID 19 y sus contactos, para controlar la transmisión. La notificación de los casos COVID 19 es una obligación, pero también una acción fundamental en el control y seguimiento de los casos y de los contactos en el entorno laboral.

MODELO DE INFORME. INFORMACIÓN DIRIGIDA AL FACULTATIVO DE ATENCIÓN PRIMARIA

Logo del servicio de prevención

D./Dña....., nº de colegiado/a
 con DNI, médico (o técnico) especialista en medicina del trabajo del servicio de
 prevención , informa que D./Dña.
 con DNI....., profesión/ocupación
 .., en la empresa cumple los criterios para ser considerado/a:

caso sospechoso

caso confirmado

contacto estrecho de un caso confirmado de coronavirus,

por lo que, siguiendo los criterios de la Estrategia de diagnóstico, vigilancia y control en la fase de transición de la pandemia de COVID19 del Ministerio de Sanidad deberá realizar aislamiento/ cuarentena domiciliarios durante 14 días, contados desde el día , fecha en la que se produjo la manifestación clínica o el contacto.

En el caso de los contactos, a esta persona se le realizará seguimiento activo o pasivo en su domicilio, siguiendo los protocolos establecidos en cada Comunidad Autónoma. Si durante este tiempo desarrollara síntomas y la situación clínica lo permite, se le ha indicado que deberá hacer autoaislamiento inmediato domiciliario y contactar con los servicios de atención primaria y/o de prevención de riesgos laborales.

En a de de 2021

Fdo.

5.- DERECHOS LABORALES EN CASO DE CUARENTENA POR COVID-19

El aislamiento o cuarentena es una situación de baja laboral diferente “de las bajas normales”. Se tiene derecho a la baja médica en cuanto te ordenen el aislamiento o cuarentena. Da igual que seas positivo asintomático o te hayan ordenado la cuarentena por tener contacto de un caso positivo pero tú hayas dado negativo. Otra diferencia es que es una baja por contingencias comunes pero que se cobra de la SS como si fuera por enfermedad profesional, es decir, se cobra el 75% desde el primer hasta el último día de la baja. En este proceso no intervienen las mutuas. Tanto la baja como el alta la da el médico de cabecera, no la mutua. La fecha de efectos es la de la orden de cuarentena, aunque tu médico puede emitir después el parte de baja. A la empresa le tienes que entregar la copia de los partes de la forma habitual.

En situación de baja laboral no se puede trabajar. Tampoco teletrabajar. El teletrabajo no deja de ser una forma de trabajo efectivo, y, por tanto, es incompatible con estar de baja. Teletrabajar estando de cuarentena es un fraude a la Seguridad Social. ¿Por qué? Porque estando de baja laboral se suspende el contrato de trabajo. Los salarios los paga la Seguridad Social, no la empresa y, por tanto, no se pueden prestar servicios a la empresa.

La cuarentena por coronavirus no es baja por accidente de trabajo

No es lo mismo una baja por contingencias comunes que una baja por contingencias profesionales. En las bajas por contingencias profesionales, las bajas las pagan las mutuas durante toda su duración y tendrían que emitir el parte de baja y dar cobertura médica.

Lo que dice el Real Decreto es lo siguiente:

1. *Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19.*
2. *En ambos casos la duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.*
3. *La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.*

El trato de contingencias profesionales solo se aplica en: “exclusivamente para la prestación económica,” y esto tiene varias consecuencias. Una es que las mutuas no pagan nada.

Por tanto, este tipo de bajas no las pagan las empresas ni las mutuas, sino la Seguridad Social.

La cuarentena por COVID-19 y las vacaciones

Cuando estando de vacaciones, por motivos directos del COVID-19, uno o una se ve afectado y es declarado en cuarentena, el efecto inmediato es que es baja laboral y la baja, la firma el médico de cabecera. A partir de ese momento, se le debe aplicar lo referente a cuando se produce una baja estando de vacaciones. Se suspenden las vacaciones y se reanudan cuando uno o una es dado de alta

6.- VACUNA, EMPRESA Y COVID-19

Las empresas pueden negarse a la contratación de un trabajador o trabajadora si se niega a vacunarse

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) avala que una empresa rechace contratar a un trabajador o trabajadora si se niega a vacunarse contra el coronavirus, según declaraciones de su presidenta. En su dictamen, considera que “como empresario, puedo decidir con quién firmo un contrato. El trabajador, por su parte, puede decidir si quiere trabajar en una empresa que le exige vacunarse o no”.

El CESE es un órgano consultivo de la Unión Europea en el que se encuentran representados los estamentos sociales: entre ellos, representa a las organizaciones de empresarios y a los sindicatos. Emite dictámenes para las diferentes instituciones europeas y actúa como intermediario entre las propias instituciones.

¿Pueden las empresas obligar a vacunarse a sus trabajadores y trabajadoras?

La ley establece que vacunarse es voluntario. Ahora bien, existen algunos casos en los que las empresas puede pedir su obligatoriedad judicialmente.

Ante las nuevas vacunas, existen dudas sobre **los efectos secundarios que puedan producirse y de aquí el rechazo a vacunarse de parte de la población.** Esta situación puede provocar que muchas empresas se enfrenten a cierta resistencia a vacunarse.

El vacunarse es un acto voluntario

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** establece que las empresas, cuya responsabilidad es garantizar la seguridad e higiene de sus empleados, pueden programar revisiones médicas **obligatorias**, aunque “solo servirán para **comprobar el estado de salud del trabajador**”.

En nuestra legislación, la única norma que nombra explícitamente la vacunación en el trabajo es el **Real Decreto 664/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos en el trabajo.** Establece que “cuando exista riesgo por exposición a agentes biológicos para los que haya vacunas eficaces,

éstas deberán ponerse a disposición de los trabajadores, informándoles de las ventajas e inconvenientes de la vacunación". Pero, al final, **es el empleado o empleada quien decide vacunarse o no**. Este reglamento se aplica solo a una lista concreta de profesiones del sector biosanitario, como médicos, enfermeros y técnicos de laboratorio, y siempre bajo el principio de voluntariedad.

Los empresarios pueden **solicitar la vacunación obligatoria a los tribunales, alegando motivos de urgencia y necesidad**, a través de la **Ley Orgánica 3/1986 de Medidas Especiales para la Salud Pública**, que señala que "las autoridades sanitarias podrán adoptar **medidas de reconocimiento, tratamiento, hospitalización o control** cuando se aprecien indicios racionales que permitan suponer la existencia de **peligro para la salud de la población** debido a la situación sanitaria concreta de una persona o grupo de personas o por las condiciones sanitarias en que se desarrolle una actividad". **A esta vía judicial solo pueden acceder las empresas que tengan un motivo sanitario de peso**. Es decir, "no podrán alegarse simples razones económicas o productivas". Si un juzgado acepta la petición, el trabajador o trabajadora tiene que vacunarse para conservar su puesto de trabajo.

La voluntariedad de la vacunación puede desaparecer si el Ministerio de Sanidad ordena administrar la vacuna a toda la sociedad o a los trabajadores y trabajadoras de sectores concretos, en base a la **Ley de Salud Pública 3/1986**, antes mencionada, o a la **Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de Estados de Alarma, Excepción y Sitio**, cuyo artículo 12 establece que "la autoridad competente podrá adoptar por sí, según los casos, además de las **medidas previstas** en los artículos anteriores, las **establecidas en las normas** para la lucha contra las enfermedades infecciosas".

¿Cuánto tiempo tarda la vacuna en hacer efecto?

Las vacunas no tienen un efecto inmediato. Sus efectos suelen desarrollarse a los 15 – 28 días de la administración de la primera dosis, si es que son necesarias varias dosis. Por ello, su inmunidad no es inmediata. Esto hace que las medidas de prevención seguirán vigentes en el proceso de vacunación.

Si unimos el periodo de tiempo necesario hasta alcanzar la inmunidad, con la campaña de vacunación por fases en la que coincidirán personas inmunes con otras candidatas a contagiarse, es aconsejable que las medidas preventivas se mantengan, al menos, hasta alcanzar la inmunidad de gran parte de la sociedad.

7.- EL TELETRABAJO

El Consejo de Ministros aprobó el 22 de septiembre un Real Decreto Ley mediante el cual se regula el Trabajo a Distancia. Este RDL se ha negociado entre el Ministerio de Trabajo y los llamados Agentes Sociales. En su redacción ha habido consenso.

Esta nueva regulación establece que se desarrolle mediante negociación colectiva y afectará al personal al que le es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores. Queda excluido el personal laboral y el personal funcionario de las administraciones públicas que tendrán una nueva regulación, en esta materia, en un futuro próximo.

Este RDL se nos presenta como un marco legislativo que viene a solucionar problemas que la pandemia está ocasionando en la actividad laboral. Hemos de considerar que el tejido industrial en España está compuesto en un 94,60 % por empresas de menos de 10 trabajadores y que su actividad en la mayoría de los casos hace casi imposible la implantación del trabajo a distancia. Por ello, esta norma tendrá un alcance limitado, y será de utilidad a sectores concretos.

Es cierto que viene a dotar de norma un vacío en el mundo laboral. Complementa unas carencias legales que el trabajo a distancia, que ya existe, padece. No podemos olvidar que el trabajo a distancia es una realidad no regulada y que el teletrabajo se enmarca en este mundo laboral del trabajo a distancia.

En Europa, ya se firmó en 2002 el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, revisado en 2009. El objetivo del Acuerdo Europeo fue elaborar un marco general a escala europea para las teletrabajadoras y los teletrabajadores, además de flexibilizar las necesidades comunes. El Acuerdo Europeo reconoce a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

Con frecuencia se mezclan los conceptos de trabajo a distancia y teletrabajo. El Acuerdo Europeo entiende la modalidad de trabajo a distancia como "un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras". Este Acuerdo define el teletrabajo como "una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa se ejecuta habitualmente fuera de ella".

ANEXO 3

3.- EL RECONOCIMIENTO MÉDICO LABORAL

DUDAS FRECUENTES

Existen muchas dudas alrededor del reconocimiento médico laboral. Tanto trabajadores como empresas desconocen qué se debe hacer, cómo y cuándo. Por eso, es importante conocer cómo está el tema de la salud de los trabajadores en la legislación laboral y saber que debe ser garantizada en todo momento. En estos tiempos en que vivimos, adquiere una importancia vital.

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: mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, menores, discapacitados y determinadas patologías médicas.
- Incorporación tras largos periodos de ausencia por excedencia, IT.

¿Es obligatorio realizar reconocimiento médico a todos los trabajadores?

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

Respuesta basada en la propia LPRL. Según el 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.

Hay que hacer hincapié en que la renuncia del reconocimiento médico por parte del trabajador debe 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 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 vamos a la LGSS, art. 244, que dice: "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".

¿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 gene-

ral. Además de ello, se suele revisar la visión, el sistema auditivo, se suele hacer 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 de este. Lo que hay que tener claro es que no puede ir más allá de los estrictamente necesarios, 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:

“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.

SEUS INTERSINDICAL VALENCIANA

CASTELLÓ

Marqués de Valverde, 8. 12003
Tel. 964 269 094 - Fax 964 232 952

VALL D'UIXÒ

Almenara, 11, baix. 12600
Tel. i Fax 964 667 038

VALÈNCIA

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

STAS. Juan de Mena, 22. 46008
Tel. 963 942 703 - Fax 963 943 725

ALZIRA

Luis Suñer, 28-16. 46600
Tel. 962 400 221 - Fax 962 412 557

XÀTIVA

Portal del Lleó, 8, 2n-A. 46800
Tel. i Fax 962 283 067

GANDIA

Sant Pasqual, 13-1ª. 46700
Tel. i Fax 962 950 754

ALCOI

Oliver, 1-5d. 03804
Tel. i Fax 966 540 602

ALACANT

Glorieta Poeta Vte. Mogica, 5-12. 03005
Tel. 965 985 165 - Fax 962 126 797

STAS. Àlvarez Sereix, 12, entl. 03001
Tel. 965 217 839 - Fax 965 206 626

ELX

Maximilià Thous, 121. 03204
Tel. i Fax 966 225 616

ESCOLA SINDICAL MELCHOR BOTELLA

Juan de Mena, 18. 46008
Tel. 963 919 147 - Fax 963 924 334
www.escolasindical.org

www.intersindical.org

