

Intersindical

Quaderns dels treballadors i treballadores de la Indústria i els Serveis · Desembre 2020

2021



**Intersindical Valenciana,
el teu sindicat**

Afilia't



INTERSINDICAL
VALENCIANA ≡ STICS



INTERSINDICAL VALENCIANA

DESEMBRE 2020

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

DIRECTOR: Manel Álamo •

REDACCIÓ: Liv Ingrid Ostbye

Roggen • Juan Miguel Muñoz,

Manuel García Algarra • **ÀREA DE**

PUBLICACIONS I COMUNICACIÓ:

Rafael Miralles, Amadeu Sanz,

JuanRa Ortiz • **AUDIOVISUALS:**

Manel Álamo, Clara Esteve • **WEB:**

Carlos Furones

ADMINISTRACIÓ, REDACCIÓ I

PUBLICITAT: Juan de Mena, 18,

baixos. 46008 València. Telèfon 963

919 147 · Fax 963 924 334 · alliuoli.

stepv@intersindical.org ·

stics.intersindical.org

ALACANT: Glorieta Poeta Vte.

Mogica, 5,12. 03005

Tel. 965 98 51 65 - Fax 965 126 626

alacant.stepv@intersindical.org

ALCOI: Oliver, 1, 5-D. 03804 - Tel. i fax

966 54 06 02

alcoi.stepv@intersindical.org

ALZIRA: Plaça del Sufragi 11, Ent A

i B. 46600

Tel. 96 240 02 21 - Fax 96 241 25 57

alzira.stepv@intersindical.org

BUNYOL: Pl. Layana 1b. 46360 - Tel.

960 823 260

comarcals@stics.intersindical.org

CASTELLÓ: Marqués de Valverde,

8. 12003

Tel. 964 26 90 94 - Fax 964 23 29 52

castello.stepv@intersindical.org

ELX: Maximilià Thous, 121. 03204

Tel. i fax 966 22 56 16

elx.stepv@intersindical.org

GANDIA: Av. Alacant, 18, 1r. 46701

Tel. i fax 96 295 07 54

gandia.stepv@intersindical.org

VALÈNCIA: Juan de Mena, 18, baix.

46008

Tel. 96 391 91 47 - Fax 96 392 43 34

valencia.stepv@intersindical.org

VALL D'UIXÓ: Almenara, 11, baix.

12600

Tel. i fax 964 66 70 38

osut@intersindical.org

XÀTIVA: Portal del Lleó, 8, 2o A.

46800

Tel. i fax 96 228 30 67

xativa.stepv@intersindical.org

ESCOLA SINDICAL MELCHOR

BOTELLA:

Juan de Mena, 18, baix. 46008

Tel. 96 391 91 47 - Fax 96 392 43 34

http://www.web.esfmb.org/

cursos@esmb.org

SOBRE LES QUOTES DE L'AFILIACIÓ

Hola a totes i tots.

El passat dia 21 de novembre de 2020 es va celebrar el Consell Nacional, màxim òrgan de decisió entre Congressos, on entre altres aspectes es va tractar el tema delicat de les quotes d'afiliació.

D'una banda es va acordar que a partir de 2021, les quotes es pagaran trimestralment, ja que el programa que emprem per a la gestió de la base de dades té dificultats per a gestionar la varietat de quotes. Hi ha afiliats i afiliades que paguen quotes anuals, altres semestrals i altres trimestrals, per això i per a unificar criteris i així gestionar millor el pagament de la quota, s'ha decidit el pagament trimestral per a tot el mon.

D'altra banda i analitzades les quotes que es paguen en altres sindicats, s'ha pogut comprovar que estem molt per davall de les quotes que cobren i els serveis que presten no són ni més ni millor que els nostres. Nosaltres estem més de 10 anys cobrant la mateixa quota. Per a millorar i créixer com a sindicat, i poder cobrir les diferents despeses

TIPUS DE QUOTA	QUOTA ACTUAL		QUOTA NOVA	
	MENSUAL	TRIMESTRAL	MENSUAL	TRIMESTRAL
ATUR SENSE PRESTACIONS	0,50	1,50	1,00	3,00
ATUR O 1/2 JORNADA	2,66	8,00	4,00	12,00
NORMAL	6,50	19,50	9,00	27,00
TRANSPORTS	7,00	21,00	9,00	27,00
EXTRA	9,16	27,50	11,00	33,00
METALL	9,00	27,00	11,00	33,00

que tenim a conseqüència del nostre creixement (revistes, seus, material, etc.), hem de pujar la quota que es paga. A més de que una gran part de la quota es desgrava en la declaració de renda de cada any. Un altre tema a resoldre és reduir el gran nombre de tipus de quotes que tenim actualment, per tot això i per unanimitat es va acordar que les quotes queden com detallem tot seguit.

Es tracta d'unificar les quotes i que de manera progressiva acaben en tres tipus, que seran la quota d'aturat sense prestacions, la quota d'aturat amb prestacions o salaris inferiors al SMI en brut, i quota normal.

Existeixen algunes quotes que no tindran cap variació en aquests moments, però que en un futur hauran d'unificar-se per a aconseguir l'objectiu que

Índex

- 3 Internet i les noves relacions laborals
- 4 Los olvidados
- 4 El pacto de Toledo a fecha de hoy.
- 6 Presupuestos del Estado 2021
- 7 Ley de igualdad 2020
- 8 Vacuna, empresa i COVID
- 10 Derechos en la baja en covid19
- 11 El IPREM sube un 5%
- 12 Derechos laborales
- 14 Sobre incapacidades

INTERNET I LES NOVES RELACIONS LABORALS

Liv Ingrid Ostbye Roggen

Des de l'esclat de la pandèmia del CORONAVIRUS, s'han aprovat una sèrie de mesures extraordinàries urgents. La majoria d'aquestes mesures tenen repercussions directes per al món laboral i l'acció sindical.

Des de la web de STICS-Iv s'han publicat notícies, articles i reials decrets per la seua importància en el món de treball com a part de la resposta sindical per a atendre durant el confinament, la crisi econòmica i la crisi sanitària ocasionada pel COVID-19. Amb articles de qualitat i notícies importants, estem aconseguint que una major quantitat de persones visiten constantment la nostra **web**. Hem de recordar que com més s'incrementen les **visites**, major és la possibilitat de creixement i consolidació del nostre sindicat.

Per què és tan important saber quantes visites tenim a la nostra web?

Les **visites online** són una de les mètriques més rellevants per a analitzar si la nostra estratègia online està funcionant correctament. Davant aquest escenari, es va optimitzar el portal des de l'inici de la pandèmia per a donar resposta a totes aquestes qüestions laborals, legals, econòmiques, tècniques i sanitàries, publicant articles sobre la majoria de matèries que afecten la crisi de la pandèmia.

Era imprescindible tenir accés immediatament digitalment a les normes, als Reial decret llei publicats en el BOE o en el DOGV. Amb l'esclat del COVID-19 hem dissenyat mòduls específics, categories i ítems de menú per a optimitzar la navegació i informar directament sobre la crisi

Les visites són una de les mètriques més rellevants per a analitzar si la nostra estratègia online està funcionant correctament

del coronavirus. Aquesta nova categoria amb la informació relacionada amb la pandèmia va rebre un trànsit d'unes 60.000 visites en aqueix període. Alguns exemples són

Alguns exemples de les webs visitades:

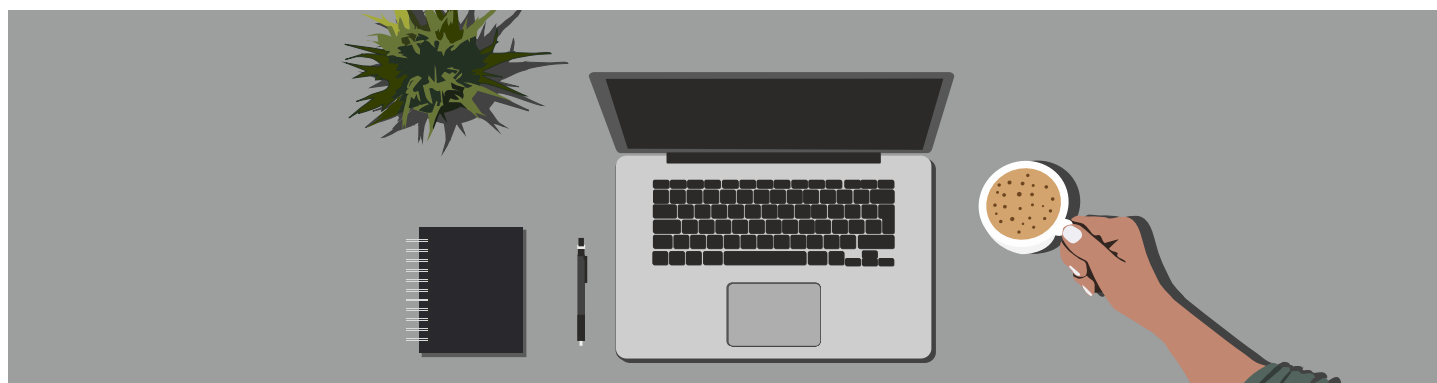
CONVENI FINQUES URBANES	23.224
CONVENI DE LA CONSTRUCCIÓ	12.623
CONVENI DE TRANSPORT I LOGÍSTICA	30.360
QUARANTENA I COVID	15.008

Dels continguts que han suscitat més interès es troben els Convenis col·lectius d'Hostaleria, especialment amb les **Mesures de prevenció i higiene pel COVID-19**. L'apartat amb els **Convenis col·lectius de Transport i Logística**, incorporada la informació oficial de la Prorroga de les targetes CAP ha rebut més de 30.000 visites. La totalitat d'hits d'aquests últims articles més visitats sumen aproximadament unes 200.000 visites en total.

Si alguna cosa ens està ensenyant la situació actual és que els recursos tecnològics s'han convertit en una eina vital en l'àmbit laboral, té un protagonisme important en l'acció sindical i en la divulgació del sindicat. És més, es podria dir que les noves tecnologies en situacions com les que estem vivint, són determinants per a aconseguir que el sindicat continue més viu.

El trànsit de la nostra web significa més oportunitats de divulgació i creixement de la nostra organització. Les mètriques web són fonamentals per a saber si la nostra actuació és correcta en el present i per al futur. Conèixer aquest trànsit, és a dir, saber quantes visites té una web és decisiu i mes en aquesta era digital.

Això ens porta a pensar i concloure, que els recursos que s'han de dedicar i proveir amb especial atenció als serveis informàtics i eines web del sindicat, són cada vegada més importants i necessaris si volem continuar sent un sindicat de futur.



Imatge Borja Blanco Cinza

LOS OLVIDADOS

Miguel Tornero González

Ahora que estamos venciendo esta inesperada pandemia, quiero rendir homenaje a mis compañeros de profesión, los conserjes, para que será reconocida nuestra sorda, necesaria y meritoria labor. A ellos y ellas se les multiplicaron sus tareas de limpieza diaria y cargo con la responsabilidad de desinfectar los edificios, desde la puerta de entrada al mismo, hasta su terraza, pasando por los ascensores y en ocasiones, los garajes, sin ningún tipo de medidas de protección en las primeras semanas de la pandemia. Las reforzadas tareas de limpieza y desinfección no han implicado que hayamos dejado de realizar los cometidos habituales de nuestro puesto: vigilancia de la comunidad, recogida de paquetes, distribución de la correspondencia, retirada de basuras...Y todo ello sin ningún tipo de queja, asumiendo nuestra gran responsabilidad en este asunto y siempre dispuestos a ayudar a los vecinos.

El gobierno no nos obligaba específicamente a continuar desempeñando nuestras labores en las primeras semanas de la pandemia, pero la inmensa mayoría de nosotros estuvimos ahí para cumplir nuestras obligaciones y facilitar la vida a los vecinos, aunque en algunos casos hayamos sido ignorados e incluso increpados por quienes injustamente se creían superiores a nosotros.

Compañeros, me siento orgullosos de ser uno de vosotros.

EL PACTO DE TOLEDO A FECHA DE HOY

Juan miguel Muñoz Olmo

El jueves 22 de noviembre, el Pleno del Congreso aprobó las 22 recomendaciones del Pacto de Toledo. Hubo 262 votos a favor, 2 en contra y 78 abstenciones. Esta fue la votación:

- Votos en contra: dos diputados de la CUP.
- Abstenciones: ERC y EH-Bildu, cuatro diputados de Junts, MásPaís, Foro Asturias, Teruel Existe, BNG y Vox, se abstuvieron.
- Votos afirmativos: han votado si, PSOE, Unidas Podemos, PP, Ciudadanos, cuatro diputados de Junts, PNV, UPN, Compromís, Nueva Canarias, Coalición Canaria y PRC.
- No han votado: siete diputados del PP y uno de Vox.

Recordemos que dentro de la Comisión, que la componen 37 miembros, la votación fue 30 votos a favor, 2 abstenciones (BILDU y ERC), y 5 en contra (de Vox).

ORIGEN Y MOTIVO DE LA CONFRONTACIÓN:

El tema central en litigio era la viabilidad o no, del Sistema Público de Pensiones. Se pretendía desmontar el Sistema Público de Pensiones y sustituirlo por otro, compuesto por planes privados de pensiones y complementado con el Sistema Público. Se trataba de que gran parte del monto económico que mueve el Sistema Público de Pensiones pasara como capital inmovilizado a ser gestionado por la banca y las grandes aseguradoras. La táctica de cómo lograrlo, los pasos diseñados a dar y cuando darlos, era un tema de segundo orden, pero no por ello menos importante. Consideraron que la crisis de 2008 era el momento propicio para iniciar el proceso (tenían el Gobierno a su favor y casi todos los medios de comunicación), pensaron que se daban las condiciones óptimas y se inició la confrontación pública. Daban por hecho que la tenían ganada. Pero no ha sido así.

Cuando el PP llega al poder, la gran patronal considera que es el momento de conseguir su reivindicación y comienza con su estrategia para imponer como complementarias de los planes privados de pensiones a las pensiones públicas. Para ello, despliega su estrategia y vende a la opinión pública, por sus medios de comunicación, el mensaje de que **el sistema, tal como está, es inviable**, que no se sustenta y que va a la quiebra. Este mensaje lo lanzan por todos los medios a

El verdadero logro conseguido, es que se acepte por parte de la gran patronal que el Sistema Público de Pensiones es sostenible, es viable y se mantendrá en el tiempo, con independencia de quien gobierne.

la sociedad, haciendo que, como mal menor, se acepten las modificaciones que proponen. La única salida son los planes privados y que el Sistema Público los complementen. Y se lanzan a imponerlo. Con lo que no se cuenta, es que, con un sistema retributivo tan débil y tan escaso, la clase trabajadora no puede suscribir planes privados de pensiones. No tienen recursos para suscribir planes privados de pensiones. Esto les ha hecho que acepten la realidad y busquen nuevas estrategias. Es indudable que el papel de los movimientos sociales, encabezados por las mareas y la COESPE, han jugado un papel determinante en este proceso.

¿QUÉ SE HA CONSEGUIDO CON EL ACUERDO DEL PACTO DE TOLEDO?

Recomendación 0.- Defensa del Sistema Público de Seguridad Social

El Pacto de Toledo reafirma “su compromiso en el mantenimiento, mejora y adaptación del sistema público de Seguridad Social y, especialmente, del sistema de pensiones” y se “opone a cualquier transformación radical del sistema” que suponga una ruptura de sus principios de solidaridad, suficiencia de prestaciones y equidad, entre otros. Se descarta así la transformación del actual sistema de reparto por un modelo de capitalización.

Las cotizaciones sociales serán “la fuente básica” de las prestaciones contributivas, “sin perjuicio de los apoyos y recursos económicos adicionales”, como pueden ser las transferencias del Estado. Se insiste además en que “las prestaciones no contributivas y los servicios de carácter universal se financien a través de aportaciones del Estado a la Seguridad Social”.

El verdadero logro conseguido es que **se acepte por parte de la gran patronal que el Sistema Público de Pensiones es sostenible, es viable y se mantendrá en el tiempo, con independencia de quien gobierne.** Esto lo garantiza el amplio consenso del documento y la firma en el del PP, el Cs, el PNV, entre otros. **Esto era lo que realmente nos jugábamos y se ha conseguido.** No por ello hay que reconocer que faltan muchas batallas que dar, que faltan reivindicaciones por las que tendremos que seguir peleando, una vez consolidado la reivindicación básica, pero la batalla se traslada a otras reivindicaciones de otro orden.

El pacto garantiza la suficiencia y sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones y mantener el poder adquisitivo de los y las pensionistas. Reconoce el pago de gastos impropios y pone medidas para resolverlo y que sean asumidos por los PGE, se apuesta por

actualizar las pensiones con el IPC real, y escoger los mejores años de cotización para el cálculo de la pensión. Defiende que los autónomos coticen por sus ingresos reales y recoge medidas que apoyen a las empleadas del hogar, mujeres, jóvenes, discapacitados e inmigrantes. Lo conseguido en esta fase es de una importancia vital. Cambia totalmente el escenario y lo traslada a una nueva fase.

DEROGACIÓN DE LAS REFORMAS DE PENSIONES DEL 2011 Y 2013.

La reforma de 2013 fue impuesta por el Gobierno del PP. Su principal contenido era la pérdida de referencia del IPC para el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, e imponía la subida del 0,25%, es decir, la congelación de por vida. Con las recomendaciones queda sin efecto. Se anula.

La reforma de 2011 fue negociada entre el Gobierno de Zapatero y CC.OO y UGT. Su contenido básico es, el incremento de la edad de jubilación, de 65 años a 67, si no has cotizado 38,5 años, el utilizar 25 años para el cálculo de la pensión y el factor de sostenibilidad. Esta reforma la instauraron los sindicatos mayoritarios junto con el PSOE, partido que ahora sustenta el Gobierno. Es entendible que no quieran derogarla. También es entendible que, por medio de nueva legislación la dejen sin efecto. Es una salida viable y honrosa para ellos y, sería inteligente que posibilitáramos esta salida para los temas más complicados.

¿EN QUE HA CEDIDO EL GOBIERNO?

Para ganar la batalla principal, el Gobierno ha cedido (en toda negociación se cede), como hecho más significativo, en:

“Potenciar, mediante la negociación colectiva, la implantación de los planes de jubilación de empresa”.

Esto contenta a los sindicatos mayoritarios, que los revitaliza, pues se hará por medio de los grandes convenios en los que solo negocian ellos, en el mayor de los casos. Esto les proporciona poder y recursos por medios de las comisiones de seguimiento que se constituirán y, a la gran patronal, porque de esta forma se les garantiza un importante capital de inmovilizado, máxime cuando el compromiso de el ejecutivo es imponerlo en toda el área pública.

El pacto garantiza la suficiencia y sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones y mantener el poder adquisitivo de los y las pensionistas

PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO

La Ministra de Hacienda y portavoz del Gobierno, María Jesús Montero, en declaraciones a la prensa ha confirmado que los presupuestos para el año 2021 se aprobarán en diciembre y que, en ellos, se verán reflejados varios de los puntos pactados en el Acuerdo de legislatura y otros pactados con los grupos parlamentarios que hicieron posible que prosperase la moción de censura contra el partido popular.

De esta forma, los Presupuestos de 2018 actualmente en vigor, llegarán a su fin, después de verse prorrogados varios años por falta de apoyos políticos para aprobar unos nuevos. El Gobierno actual, ya dispone de apoyos suficientes para aprobar unos nuevos presupuestos.

En cuanto a los apoyos a los PGE, ha dicho que el Ejecutivo no invita a “vetos cruzados” y ha pedido “acuerdo” para apoyar el crecimiento con unos PGE “inéditos” ante una situación “inédita”, con el fin de aprovechar los recursos y hacer la economía, y un país, “más resistente y fuerte”. “No es importante tanto el quién como el qué”, ha manifestado. También ha comentado la necesidad de las nuevas cuentas como “vehículo” para inyectar 27.000 millones adicionales y poder hacer efectivo el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que contempla una inversión de 72.000 millones de euros entre 2021 y 2023 del total del 140.000 millones de fondos europeos que recibirá España hasta el año 2026.

Entre los contenidos más

significativos, ha resaltado, se encuentran las siguientes medidas:

- La previsión sobre la creación de empleo. Está prevista la creación de 800.000 puestos de trabajo en el trienio que falta de legislatura. Es la previsión de la generación de empleos que se crearan con la puesta en marcha de los proyectos financiados con fondos europeos.
- En cuanto a la fiscalidad, ha comentado que aunque no se pueda realizar ahora una reforma fiscal “profunda”, la del acuerdo programático, hay que avanzar para corregir la diferencia de 7 puntos de recaudación con los países del entorno y lograr una fiscalidad más progresiva y justa. Ha insistido en dar “absoluta tranquilidad” en que no habrá subida fiscal para las clases medias, sino “determinados ajustes en determinadas figuras”. Se constituirá un comité de expertos para analizar “en profundidad” y conseguir una fiscalidad acorde al tejido productivo y que contemple las nuevas áreas de actividad.
- En los Presupuestos de 2021 se realizará una transferencia de 18.000 millones de déficit de la Seguridad Social que asumirá el Estado de gastos impropios de este organismo. Los trabajos en el marco del Pacto de Toledo han finalizado con avances importantes para poder garantizar la “sostenibilidad” en el medio plazo, del Régimen Público de Seguridad Social y en esta legislatura se pondrá el “andamiaje para que sea posible”.
- La portavoz del Gobierno y ministra de Hacienda, ha confirmado que las pensiones públicas se actualizarán el próximo año con el IPC, y ha

indicado que aunque en el actual ejercicio la inflación prevista es del 0%, las pensiones ya se revalorizaron en 2020 un 0,9%. “Las pensiones se van actualizar al IPC, es un compromiso de este Gobierno y quiero transmitir absoluta tranquilidad”. Ha confirmado que para el año 2021 la “voluntad” del Ejecutivo es actualizar las pensiones con el IPC, aunque no ha precisado el incremento previsto.

Respecto a la derogación de la reformas laborales, la Ministra ha subrayado que es un concepto “político” y que la pauta del Gobierno se rige por el nuevo Estatuto de los Trabajadores, que permitirá corregir los elementos lesivos de dicha reforma en la medida que se aborde en el diálogo social, si bien ha recordado que se ha dado prioridad a la regulación de los ERTE y que ya se ha acometido algún punto, como con la nueva Ley del Teletrabajo.

Los PGE es la ley más importante que tiene un Gobierno para “modelar” su proyecto de sociedad. En los PGE se incluye una ley de acompañamiento, la llamada *ley escoba*, que recoge todas las modificaciones del orden social que el Gobierno quiere modificar. Es por medio de esta ley, por donde se introducen los cambios legislativos con las modificaciones fiscales, económicas, sociales y laborales que viene anunciando. De aquí su importancia. Ya veremos.

Los Presupuestos de 2018 llegarán a su fin, después de verse prorrogados varios años por falta de apoyos políticos para aprobar unos nuevos

Las pensiones públicas se actualizarán el próximo año con el IPC, y ya se revalorizaron en 2020 un 0,9%

NUEVA “LEY” DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Juan Miguel Muñoz

Se ha publicado en el BOE el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. La entrada en vigor será dentro de 6 meses, en abril de 2021. Este nuevo Real Decreto desarrolla la obligación de igualdad salarial por trabajo de igual valor y la obligación de crear el “registro retributivo” en las empresas. También incluye dos elementos importantes, son el indicio de discriminación por ausencia del registro y la prohibición de repercusión salarial negativa por el uso de los derechos de conciliación familiar. Es de aplicación a las trabajadoras y trabajadores bajo el paraguas del Estatuto de los Trabajadores. El Estatuto de los trabajadores solo establecía esa obligación para un “trabajo igual”, no de igual valor.

Los poderes públicos tienen la obligación de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, ahora tienen una herramienta para obligar a las empresa a hacerlo efectivo. La igualdad retributiva por “trabajos de igual valor” constituye, uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

CONTENIDO MÁS RELEVANTE

Medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad

Establecen medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Desarrolla los mecanismos para identificar y corregir la discriminación, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y el Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

La transparencia retributiva

- Establece que los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.
- Su objetivo es la identificación de

discriminaciones, tanto directas como indirectas, debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior, sin que dicha diferencia pueda justificarse de manera objetiva.

Forma de aplicarlo

Se aplicará por el derecho de información de las trabajadoras y trabajadores, a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.

Igual retribución por trabajo de igual valor

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, vincula a todas las empresas, independientemente del número de trabajadores y trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando, la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad, sean equivalentes.

En este sentido, el Real Decreto dispone:

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral.
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora.
- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellas diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad. Como la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, entre otros.

Sobre el registro retributivo

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. El objetivo del registro es garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada

La igualdad retributiva por “trabajos de igual valor” constituye, uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres

y, lo deben tener todas, independientemente de su tamaño. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla. Deberá desglosarse por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Esta información deberá incluir salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.

El acceso al registro, cuando no haya en la empresa representación legal, lo será por una trabajadora, o trabajador, la información que se facilitará por parte de la empresa se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres. El periodo temporal a solicitar será, con carácter general, el año natural.

La creación de la auditoría retributiva: contenido

Las empresas estarán obligadas a tener una auditoría retributiva con el diagnóstico de su situación retributiva. Para realizar el diagnóstico, se tendrán en cuenta:

- La evaluación de los puestos de trabajo.
- La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren en un puesto de trabajo.
- La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo.
- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.
- El establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas si las hubiere.

En la negociación colectiva

En las negociaciones con la empresa, se ha de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán velar porque los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

La ausencia de información retributiva en las empresas, podrá servir para iniciar acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

En las negociaciones con la empresa, se ha de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres

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 (CESSAMENT), avala que una empresa rebutge contractar a un treballador o treballadora, si es nega a vacunar-se contra el coronavirus, segons declaracions de la seua Presidenta. El CESSAMENT és un òrgan consultiu de la Unió Europea en el qual es troben representats els estaments socials, entre ells, representa a les organitzacions d'empresaris i als sindicats. Emet dictàmens per a les diferents institucions europees i actua com a intermediari entre les pròpies institucions.

En el seu dictamen, considera que “com a empresari, puc decidir amb qui signe un contracte. El treballador, per part seua, pot decidir si vol treballar en una empresa que li exigeix vacunar-se o no”, així ho ha manifestat la seua directora en comentar la seua Directiva. A continuació ha defensat que les institucions no imposen una vacunació obligatòria. “Una vacuna és un atac i cadascun ha de decidir si està disposat a assumir-lo o no”, ha afegit.

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

La llei estableix que vacunar-se és voluntari. Ara bé, existeixen alguns casos en els quals les empreses pot demanar la seua obligatorietat judicialment.

Davant les noves vacunes, existeixen dubtes fundats sobre els efectes secundaris que puguen produir-se i d'ací, el rebuig a vacunar-se de una part de la població. Aquesta situació pot provocar que moltes empreses s'enfronten a la resistència dels seus empleats a vacunar-se. I existeix el dubte de si poden els empresaris obligar els seus treballadors i treballadores a vacunar-se.

El 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 seus empleats, poden 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 nomena

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 la disposició dels treballadors, informant-los dels avantatges i inconvenients de la vacunació". Però, al final, és l'empleat o empleada qui decideix vacunar-se o no. Aquest reglament s'aplica només a una llista concreta de professions del sector biosanitari, com a metges, 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, a través de 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 seu 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, sobre la base de 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 Lloc, l'article del qual 12 estableix que "l'autoritat competent podrà adoptar per si, segons els casos, a més de les mesures previstes en els articles anteriors, les establides en les normes per a la lluita contra les malalties infeccioses".

Quant temps tarda la vacuna a fer efecte?

Les vacunes no tenen un efecte immediat. Els seus 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 seua immunitat no és immediata. Això fa que les mesures de prevenció continuaran vigents en el procés de vacunació.

Les companyies Pfizer i BioNTech fabricants de vacunes, segons les seues pròpies informacions, les seues vacunes mostren una eficàcia del 95% 28 dies

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

després de la primera dosi. Això significa que en el moment de ser vacunat es continua estant exposat a contraure la malaltia.

Si unim el període de temps necessari fins a aconseguir la immunitat, amb la campanya de vacunació per fases en la qual coincidiran persones immunes amb altres candidates a contagiarse, és aconsellable que les mesures preventives es mantinguen, almenys, fins a aconseguir la immunitat de gran part de la societat.

A Espanya, el pla de vacunació contra el coronavirus està previst que comence en el mes vinent de gener. El Ministeri de Sanitat ha diferenciat 15 grups socials que seran vacunats segons la prioritat establida per les institucions sanitàries.

Actuació de la Unió Europea durant la pandèmia

La directora del CESSAMENT ha valorat positivament l'actuació de la Unió Europea durant la pandèmia. "Els contractes de la Comissió Europea amb les farmacèutiques per a assegurar la distribució de vacunes per tot el continent han sigut un encert que mai s'hauria produït amb cada país actuant pel seu compte. "Aquesta crisi ha demostrat la importància d'Europa i la cooperació entre els seus membres", ha comentat. L'Europa dels 27 ha arribat a acords amb diverses companyies per a la distribució de les vacunes per tots els països membres.

La immunitat de les vacunes no és immediata, i això fa que les mesures de prevenció continuaran vigents en el procés de vacunació.



DERECHOS LABORALES EN CASO DE CUARENTENA POR COVID-19

La mayor parte ya nos hemos incorporado al trabajo. Las empresas, muchas, están haciendo test PCR para controlar la pandemia y es previsible que se sigan haciendo más pruebas. Al hacerse más test, habrán más casos positivos y estos dan lugar a cuarentena o aislamiento, tanto de los casos positivos como de sus contactos más próximos, tanto familiares como laborales. Los casos positivos originan aislamiento o cuarentena por COVID-19 y por tanto la baja laboral.

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. Es decir, que 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. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.
4. 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.

Es decir, solo se asimilan las contingencias profesionales a los efectos económicos, el resto, se trata como una baja por contingencias comunes (enfermedad común). Si hubiera sido por contingencias comunes, no se cobrarían los 3 primeros días, del 4º al 20 se cobraría el 60% y a partir del 21º el 75%. Como accidente de trabajo se cobra el 75% todos los días de la baja. 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.

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

EL IPREM SUBIRA UN 5%

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

Este índice se toma como base para conceder ayudas y subvenciones públicas y es la referencia para calcular la revalorización de prestaciones sociales.

IPREM DIARIO	IPREM MENSUAL	IPREM ANUAL
17,93 EUROS	537,84 EUROS	6.454,03 EUROS

El pasado 22 de octubre en la presentación de los Presupuestos Generales del Estado (PGE) para el año 2021, se anunció por parte del Pedro Sánchez que los presupuestos del próximo año contemplarían una subida del 5% para el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). 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.

El IPREM, es el índice de referencia empleado para calcular las cantidades que se reciben por desempleo, otras ayudas sociales y subvenciones. Lo utiliza el Gobierno para calcular la revalorización de prestaciones sociales, desde el paro y el subsidio de desempleo, a becas universitarias, o ayudas a la vivienda, entre otros.

Se creó en 2004 para sustituir al Salario Mínimo Interprofesional como referencia para calcular estas ayudas, y sirve para determinar si la persona tiene derecho a recibirlas y para fijar la cuantía. Su valor está congelado desde 2017.

Con la subida anunciada **llegará a los 564,73 euros al mes**. El Salario Mínimo Interprofesional, es de 950 euros/mes. Mientras que el SMI tiene una repercusión directa en los salarios, el IPREM tiene su efecto en las ayudas sociales y repercute en el gasto público.

Donde se utiliza como referencia

- En la cantidad que se cobra del paro. El paro tiene unos límites, que los determina el valor del IPREM. Hay un **tope máximo** que se puede cobrar de paro. En 2020 es:

MÍNIMO		
CON HIJOS A CARGO	107 POR 100 IPREM INCREMENTADO EN 1/6 PARTE	671,40 €/MES
SIN HIJOS A CARGO	80 POR 100 IPREM INCREMENTADO EN 1/6 PARTE	501,98 €/MES

MÁXIMO

SIN HIJOS A CARGO	175 POR 100 IPREM INCREMENTADO EN 1/6 PARTE	1.098,09 €/MES
1 HIJO A CARGO	200 POR 100 IPREM INCREMENTADO EN 1/6 PARTE	1.254,96 €/MES
2 HIJOS O MÁS A CARGO	225 POR 100 IPREM INCREMENTADO EN 1/6 PARTE	1.411,83 €/MES

- En el caso del subsidio por desempleo para aquellos sin derecho a paro por no haber cotizado lo suficiente se cobra el equivalente al 80% del IPREM, 430,27 euros/mes.
- Para tener acceso a la justicia gratuita. Sin unidad familiar se multiplica el IPREM por 2, con hasta tres miembros se multiplica por 2,5, y con más de tres miembros se multiplica por 3.
- Para el acceso a viviendas de protección pública. Para VPPB (Pública Básica) se multiplica por 5,5 y para VPPL (Precio Limitado) se multiplica por 7,5.

Como vemos el valor del IPREM repercute de manera directa en las cantidades que se cobran en el paro y en otras ayudas sociales, por ello, la subida del 5% es bien recibida, pero desde el STICS-IV, seguimos reivindicando su supresión y que para todos los cálculos de ayudas sociales el índice de referencia sea el Salario Mínimo Interprofesional.

SUBSIDIO EXTRAORDINARIO PARA LOS PARADOS QUE CONSUMIERON SUS PRESTACIONES ENTRE EL 14 DE MARZO Y EL 30 DE JUNIO.

El 3 de noviembre, el Consejo de Ministros aprobó una ayuda extraordinaria de 430 euros mensuales para aquellos parados que consumieron sus prestaciones o subsidios entre el 14 de marzo y el 30 de junio. La solicitud para esta ayuda especial "podrá presentarse a partir del día siguiente a la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley y hasta el día 30 de noviembre de 2020 inclusive".

Su duración máxima es de noventa días y la cuantía de 430 euros, que equivale al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). Se pide mediante un formulario de prestación individual en las oficinas de empleo del SEPE.

Para acceder a esta ayuda, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Haber agotado las prestaciones por desempleo entre el 14 de marzo y el 30 de junio.
- Estar en paro.
- No tener acceso al Ingreso Mínimo Vital.
- Haber dejado de percibir el paro en el mes de junio.

Las personas que no tengan trabajo, no cobren ERTE y no obtengan ninguna prestación por desempleo ni tampoco puedan acceder al Ingreso Mínimo Vital, pueden optar a esta ayuda.

PAGA EXTRA DE NAVIDAD: ¿SE COBRA SI ESTÁS DE BAJA O EN ERTE?

Los trabajadores en estado de incapacidad temporal o ERTE tienen derecho a la paga extra correspondiente al tiempo de trabajo desempeñado.

El artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho de los trabajadores a tener “dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo”. Por lo tanto, con el fin de noviembre y la entrada en el último mes de un año marcado por una pandemia, surgen algunas dudas.

Existen varias maneras de obtener las gratificaciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. Una de ellas es prorratear la paga, es decir, que se reparta en los sueldos mensuales. Otra posibilidad es que la paga se efectúe de forma anual en el mes de diciembre y, por último, distribuirlo semestralmente, con una de ellas a finales de junio y otra en Navidad.

La cuantía de las pagas se ha de fijar en el convenio colectivo. Los convenios son normas que regulan las relaciones laborales en el entorno de una empresa, es decir, es el acuerdo entre empresarios y trabajadores donde se rigen sus derechos y sus deberes. Por lo tanto, será el pacto que rijan la forma de cobrar la paga, su cuantía y si hay derecho a ella en situaciones excepcionales, como en el caso de una baja laboral.

¿Tengo derecho a paga si estoy en ERTE?

Los trabajadores en ERTE no generan vacaciones ni pagas

extraordinarias, ya que está suspendido el contrato de trabajo. Por lo tanto, aunque depende del tipo de ERTE y de qué forma se abonen las gratificaciones extraordinarias, salvo que el convenio colectivo diga otra cosa, los trabajadores no tendrían derecho a la paga extra. Sin embargo, ahondemos en las peculiaridades:

- ERTE de suspensión. Por ejemplo, un trabajador que ha estado tres meses en ERTE y cobra las pagas semestralmente, debería cobrar la mitad de la paga establecida. Si la paga se hubiera cobrado anualmente, habría que sustraer la parte proporcional a los meses en los que no se trabajó.
- ERTE de reducción. En este caso sí se generaría derecho a las pagas extra, aunque, evidentemente, solo a la proporción de las horas trabajadas. Por ejemplo, un trabajador con una reducción de jornada del 25% durante tres meses acumulará para su paga extra las horas trabajadas durante este periodo de tiempo, es decir, el 75%.

¿Qué ocurre en caso de incapacidad temporal?

Nuevamente, en caso de estar el trabajador de baja laboral, será el convenio colectivo quien certifique si el empleado tiene derecho a la paga extra. Al igual que en el caso del ERTE, el contrato de trabajo se encuentra suspendido, por lo que no se genera derecho a la gratificación extraordinaria. Por ello, al igual que en el supuesto anterior, correspondería una paga extra proporcional a las horas trabajadas.

EL IPC EN EL AÑO 2020

La previsión del Gobierno para el Índice de Precios de Consumo (IPC) para el año 2020 es que sea de valor 0,00. Sabemos que el IPC es el índice de referencia para la subida salarial de los convenios y que depende del mismo, la revisión salarial de muchos convenios firmados y con vigencia para varios años. La revisión salarial y por tanto la actualización de las tablas salariales de estos convenios depende de este índice, y parece que, según la previsión del Gobierno, nos ahorraremos este trabajo.

Pero las previsiones económicas son una cosa y la realidad es otra. Con el dato de noviembre, el IPC interanual encadena su octava tasa negativa consecutiva, según el indicador adelantado publicado este lunes por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El IPC en noviembre se mantiene en el -0,8% tras subir en el último mes un 0,2%. Este dato indica que para cumplir con las previsiones del Gobierno y que su valor interanual sea 0%, el IPC de diciembre tendría que subir un 0,8% y según la situación económica, parece poco probable que así sea. En tasa mensual, el IPC subió un 0,2%. En noviembre, el Índice de Precios de Consumo Armonizado (IPCA) situó su tasa interanual en el -0,9%, la misma que en octubre. El INE publicará los datos definitivos del IPC de noviembre el próximo 11 de diciembre.

Como vemos, todo parece indicar que el IPC del año 2020, acabará siendo negativo, y esto crea situaciones nuevas sobre la revisión salarial de los convenios, incluso habrá empresarios que traten de utilizarlo para intentar revisar tablas salariales a la baja. Atentos a este tema.

Parece que el IPC de 2020 será negativo y esto crea situaciones nuevas sobre la revisión salarial de los convenios

LOS TRABAJADORES EN ERTE TIENEN PRIORIDAD A LOS CURSOS DE FORMACIÓN

El 25 de noviembre, el Gobierno ha aprobado la Orden 1109/2020, que establece medidas para facilitar la formación de trabajadores en situación de ERTE. Podrán acceder tanto a la formación de sus empresas, como a la de trabajadores ocupados o desempleados.

“Los trabajadores que se encuentren en situación de suspensión de contrato o de reducción de jornada como consecuencia de un ERTE, serán colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.”

Los trabajadores en ERTE podrán participar en las siguientes iniciativas de formación profesional para el empleo:

Formación programada por las empresas para sus personas trabajadoras.

- Oferta formativa para personas trabajadoras ocupadas.
- Podrán participar en cualquier programa de formación, con independencia del tipo y ámbito sectorial del mismo.

Oferta formativa para personas trabajadoras desempleadas.

- En este supuesto, las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo no computarán como ocupadas a efectos de los límites establecidos en la normativa.

La Orden Ministerial actualiza las ayudas para el transporte de quienes se desplacen para

recibir cursos de formación. Los desempleados o desempleadas que utilicen la red de transportes públicos urbanos para asistir a la formación tendrán derecho a percibir una ayuda de 1,5 euros por día de asistencia al curso.

En el caso de que sea precisa la utilización de otro transporte público para el desplazamiento, la Administración Pública competente para el abono de la ayuda (habitualmente las Comunidades Autónomas) determinará el modo de acceso, su cuantía y sistema de justificación.

Recordemos que la formación fuera del horario de trabajo debe ser voluntaria. Si la empresa impone la formación como obligatoria, debe considerarse como tiempo efectivo de trabajo y por lo tanto, compensado. La formación en tiempo de trabajo es considerada como tiempo efectivo de trabajo.

Referencia legal:
Orden 1109/2020, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

LA REFORMA LABORAL EN QUE TRABAJA EL GOBIERNO

La Ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ha dado a conocer su propósito de cambiar la legislación laboral vigente que impuso el PP en el mandato de Mariano Rajoy. No se trataría de la derogación de la reforma Rajoy de 2012, sino de modificar aquellos aspectos que resultan más lesivos para los trabajadores.

La CEOE ha afirmado que, es una “locura” y “hecatombe para la confianza” empresarial el abordar cuestiones como la subcontratación, la ultraactividad o la prevalencia del convenio sectorial, antes de finalizar el año. “Tiene poco sentido sentarnos a hablar de estas cosas en un momento extraordinario como el que vivimos”, ha criticado. Esto quiere decir que, a priori, es buena señal para los trabajadores y trabajadoras.

El Ministerio de Trabajo estudia sacar leyes como, la modificación de la estructura y el ámbito temporal de la negociación colectiva y la de los trabajadores de plataformas digitales. Temas sobre los que se está trabajando:

Sobre la ultraactividad de los convenios

Uno de los cambios en que se trabaja es la vuelta a la ultraactividad de los convenios. Se quiere volver a que se mantenga la vigencia de los convenios hasta que se llegue a un acuerdo para uno nuevo. Sería volver a que no exista ningún plazo previsto en la Ley para aplicar un nuevo convenio, si no se acuerda uno nuevo.

Cuando desapareció la ultraactividad en 2012, se estableció un periodo de un año desde el fin de la vigencia del

La CEOE ha afirmado que, es una “locura” y “hecatombe para la confianza” empresarial el abordar cuestiones como la subcontratación, la ultraactividad o la prevalencia del convenio sectorial, antes de finalizar el año

convenio colectivo para acordar uno nuevo. En caso de no llegar a un acuerdo, pierde su vigencia y se aplica el convenio de ámbito superior.

La prioridad del convenio sectorial

La intención que tiene la Ministra es eliminar la prioridad de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales. Con esto se pretende evitar que haya bajadas salariales muy bruscas a final de año. En la actualidad, desde 2012, las empresas pueden pactar tablas salariales inferiores a las del convenio sectorial, sin necesidad de alegar razones económicas.

La modificación unilateral de las condiciones de trabajo

La intención del Ejecutivo es limitar la capacidad que tienen las empresas de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo de sus empleados y empleadas. A priori, los cambios efectuados por decisión unilateral solo pueden afectar a condiciones prestacionales, como la jornada de trabajo, el horario, sus funciones, o el salario del trabajador. Se prepara una nueva regulación.

La subcontratación

Se pretende regular la subcontratación. En muchas ocasiones se emplea como medio para contratar a los empleados por debajo de lo que marcan los convenios sectoriales. Este hecho, repercute negativamente en las condiciones laborales de los trabajadores y, tiene una incidencia importante en los accidentes laborales.

Es intención del Ministerio que estas modificaciones, si los tiempos lo permiten, entren en vigor con el año nuevo. Serían bien recibidas.

Las modificaciones de la reforma laboral que pretende el Gobierno serán bien recibidas por los i las trabajadoras

La incapacidad permanente

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL, TOTAL Y ABSOLUTA CARACTERÍSTICAS Y DIFERENCIAS

La incapacidad permanente se produce cuando las trabajadoras o trabajadores, no pueden desarrollar su actividad profesional, por causas ajenas a su voluntad y, se ven incapacitados para desempeñar el trabajo que venían desarrollando.

Una trabajadora, o trabajador, se encuentra en situación de Incapacidad Permanente a causa de una enfermedad o lesión de la salud, o presenta limitaciones físicas graves que, disminuyen o anulan su capacidad laboral.

En situación de incapacidad permanente, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una prestación económica que cubra la pérdida de salarios como consecuencia de su incapacidad.

Las Incapacidades Permanentes pueden ser de diferentes tipos. Estos tipos están basados en el porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo para la profesión habitual que se sufre en la actividad laboral. Existen varios tipos de incapacidades:

La Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual

Ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% de su rendimiento normal para dicha profesión sin impedirle la realización de las tareas fundamentales. A diferencia de los otros grados, no extingue el contrato de trabajo, o la actividad empresarial: es compatible con cualquier actividad laboral, se puede cobrar la indemnización y continuar con el mismo trabajo.

La Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual

Inhabilita al trabajador para realizar las labores principales de dicha profesión, pero puede dedicarse a otra distinta.

Dentro de este grado, **puede calificarse la situación como calificada** cuando el beneficiario tenga más de 55 años, circunstancias profesionales, personales o socio-laborales que hagan presumir la dificultad de encontrar un nuevo empleo. Se concede pensión vitalicia del 55% o 75% de la base reguladora.

La Incapacidad Permanente Absoluta para la profesión habitual

Inhabilita por completo al trabajador para cualquier oficio o profesión. Pueden calificarse como **gran invalidez**, cuando, además de las pérdidas anatómicas o funcionales, precisen asistencia de otra persona para actos esenciales de la vida. Se concede pensión vitalicia del 100% de la base reguladora.

La Incapacidad Permanente Gran invalidez

Inhabilita por completo a la persona trabajadora y precisa asistencia de otra persona para sus actividades diarias. Se concede pensión vitalicia del 100% de la base reguladora más un complemento.

Los trabajadores autónomos pueden optar a la prestación por incapacidad, cuando hayan optado por incluir en su cotización las coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Cuantía de la prestación en la Incapacidad Permanente Total y Absoluta

Si la Incapacidad Permanente es consecuencia de una enfermedad común, el trabajador deberá acreditar un período mínimo de cotización, dependiendo de su edad. En el caso de que sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente, no se exige un período mínimo de cotización para poder solicitar la pensión.

Determinación de la cuantía

- Se determina la base reguladora, la cual depende del origen en contingencias comunes o profesionales.
- Se aplica un porcentaje sobre la base reguladora, para establecer la cuantía de la pensión.
- En el caso de la Incapacidad Permanente Total, corresponde una prestación consistente en el 55% a la base reguladora de manera vitalicia. En los supuestos en que se trate de una incapacidad

cualificada, que es cuando se pueda acreditar que se tienen problemas reales para obtener otro empleo, por la edad, por la actividad laboral, por situación familiar, o por las dolencias que se padecen, el porcentaje aplicable puede ser hasta de un 75% de la base reguladora. Si el pensionista es menor de 60 años se puede solicitar el abono de la prestación como una indemnización en un pago único.

- En la Incapacidad Permanente absoluta, se reconoce una pensión del 100% de la base reguladora.

En ambos casos, tanto en el de Incapacidad Permanente Total con un 55%, o 75% si es cualificada, o Absoluta con un 100% se puede sumar un complemento de gran invalidez cuando se cumplen las condiciones para ello.

La profesión habitual

- Es la profesión que la trabajadora o el trabajador desempeña en el momento en que se produce la dolencia que le inhabilita.
- Si el motivo es debido a un accidente, sea o no un accidente laboral, se considerará aquella cuyas funciones que venía desempeñando el trabajador en el momento de sufrirlo.
- En el caso de una enfermedad común como en el de una enfermedad profesional, se considerará como profesión habitual aquella a la que el trabajador se ha venido dedicando durante los doce meses anteriores a la fecha de inicio de la incapacidad de la cual deriva la incapacidad permanente.

En general, para acceder a la pensión se exige afiliación y alta o situación asimilada al alta en la Seguridad Social.

TABLA DE CUANTÍAS MÍNIMAS DE LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE

GRAN INVALIDEZ	€/MES	€/AÑO
CON CÓNYUGE A CARGO	1.253,70	17.551,80
SIN CÓNYUGE (UNIDAD FAMILIAR UNIPERSONAL)	1.016,10	14.225,40
CON CÓNYUGE NO A CARGO	964,40	13.501,60
ABSOLUTA / TOTAL 65 AÑOS	€/MES	€/AÑO
CON CÓNYUGE A CARGO	835,80	11.701,20
SIN CÓNYUGE (UNIDAD FAMILIAR UNIPERSONAL)	677,40	9.483,60
CON CÓNYUGE NO A CARGO	642,90	9.000,60
TOTAL 60-64 AÑOS	€/MES	€/AÑO
CON CÓNYUGE A CARGO	783,60	10.970,40
SIN CÓNYUGE (UNIDAD FAMILIAR UNIPERSONAL)	633,70	8.871,80
CON CÓNYUGE NO A CARGO	599,00	8.386,00
TOTAL E. COMÚN MENOR 60 AÑOS	€/MES	€/AÑO
CON CÓNYUGE A CARGO	421,40	5.899,60
SIN CÓNYUGE (UNIDAD FAMILIAR UNIPERSONAL)	421,40	5.899,60
CON CÓNYUGE NO A CARGO	417,00	5.838,00

