

Guía laboral

Compendio legislativo para
delegadas y delegados
sindicales

2022
Actualizada



REVOLUCIÓN
UGETISTA

UGT 

“La tarea de cambiar un orden injusto no fue sueño de juventud, sino que debe ser el motor y fundamento de nuestro trabajo.”

A la memoria de Nicolás Redondo.

Gracias por ser guía en nuestro camino.

Esta guía es el fruto del trabajo coordinado entre el equipo técnico del Servicio de Estudios a la Confederación de UGT y el equipo de RUGE - Revolución Ugetista.

Revisada a 10 de noviembre de 2022.

Querido/a compañero/a:

Hace más o menos tiempo tomaste la decisión de dedicarte a una causa tan justa y necesaria como dura y exigente, la defensa de los derechos de tus compañeros y compañeras en el centro de trabajo. Esta labor sindical, a veces gratificante y tantas otras acompañadas de frustraciones, requiere esencialmente de dos cosas: conocimiento y esfuerzo.

El conocimiento, aunque erróneamente así lo crean muchas personas, no se demuestra con títulos ni está asociado a alcanzar un nivel educativo determinado, sino que está asociado al deseo permanente y constante de querer saber y estar perfectamente formado e informado de todo aquello que requiera nuestro trabajo que, además, suele ser de índole muy diversa. Es y será siempre obligación nuestra, del sindicato, el proporcionaros a las personas que representáis a las y los trabajadores aquellas herramientas y formación suficiente para que podáis hacer vuestra labor de la manera más efectiva posible. Esta es la razón por la que hemos creado esta Guía laboral, con el objetivo de proporcionarte lo que aspiramos que sea tu libro de cabecera a partir de ahora, herramienta de trabajo insustituible, desde las naves de la fábrica, en una reunión con el político de turno hasta en la barra del bar donde una persona te pide verla, fuera del horario y lugar de trabajo, por miedo a represalias de su jefe. Esta guía debería acompañarte en todos los lugares donde realices tu labor sindical.

El segundo requisito para ser sindicalista es el esfuerzo. Un esfuerzo que adquieres entrando en unas listas, dando un paso para colocarte frente a una empresa y representar los intereses de todos y todas tus compañeras. Un esfuerzo que requiere de compromiso y mucha fortaleza para no ceder ante los envites y posibles artimañas de la empresa. Un esfuerzo que debe ser constante ya que los cambios en muchas ocasiones requieren de tiempo y trabajo continuado para comprenderlos, adaptarte a ellos o, si son injustos, buscar la estrategia útil para enfrentarlos. Solo las personas que luchan saben que las conquistas no son flor de un día y que una vez alcanzadas se deben seguir defendiendo siempre.

Sabemos que en ti radica el segundo requisito y esperamos que esta guía, elaborada de manera conjunta entre el Servicio de Estudios a la Confederación de UGT y RUGE-Revolución Ugetista, sumada a muchas otras muchas iniciativas del sindicato, te sirvan para estar siempre preparado ante cualquier problema o desafío que se te plantee en esta noble tarea que desarrollas.

Agradeciéndote de corazón tu esfuerzo diario, recibe un fraternal saludo.

Eduardo Magaldi González - Portavoz RUGE-Revolución Ugetista

Estimado/a delegado/a:

Me alegra profundamente poder saludarte a través de estas líneas que se suman a una guía de enorme valor para nuestra organización. Un proyecto que nace con el espíritu de ser la herramienta básica de cualquier delegado y delegada. En ella, hemos puesto mucho empeño, tesón y cariño para poder tener así un documento que aglutine todas aquellas dudas laborales que te puedan asaltar en el desarrollo de tu acción sindical diaria.

Esta necesaria guía, versión actualizada de la publicada en 2020, tiene como objetivo traer todas aquellas modificaciones legislativas que han tenido lugar en los dos últimos años en materia laboral. Modificaciones que, nacidas del Diálogo Social, han supuesto avances en los derechos de la clase trabajadora, pero que igualmente requieren que nos paremos a estudiar, comprender y analizar cómo ha impactado y cómo van a seguir impactando estos cambios en las relaciones laborales de nuestro país.

Gracias al trabajo de nuestro sindicato, ahora tenemos un ordenamiento jurídico más justo en el que hemos recuperado principios básicos alterados por la reforma laboral del 2012, pero también en el que hemos podido implementar medidas novedosas y pioneras que nos han colocado a la vanguardia de Europa en muchos ámbitos. Nuestra decisión y clarividencia al plantear la regulación de nuevas realidades del trabajo (trabajo a distancia, plataformas de reparto, etc.), han servido de inspiración a muchos otros países y con los que hemos conseguido también que la Comisión Europea ponga el foco en nuestras medidas y sirvan de ejemplo también para el avance sindical internacional, aspiración máxima de UGT como sindicato de clase.

No obstante, también soy consciente que todo cambio normativo requiere de su desarrollo y ejecución práctica y ahí sois vosotros, el brazo armado de UGT, quienes debéis llevar estos cambios al terreno. Sois quienes debéis exigir que se cumplan los cambios o, simplemente, seguir presionando para que vuestras compañeras y compañeros reciban un salario justo, acorde con la fuerza de trabajo que desarrollan. Por esta razón, vuelvo a esta guía, plenamente consciente de que es una herramienta fundamental para dicha ejecución e implementación diaria, así como tantas otras que siempre tendréis a disposición en la estructura de UGT.

Gracias por tu constancia. Recibe un fraternal saludo.

Pepe Álvarez - Secretario General UGT

1 EL CONTRATO DE TRABAJO

PÁG. 31

-
- 1.1. Cuestiones generales.....32**
Capacidad para contratar
El trabajo de las personas menores
Forma del contrato
Duración
Periodo de prueba
Comunicación de las contrataciones a los Servicios Públicos de Empleo
- 1.2. Información a las personas trabajadoras y sus representantes 36**
Información a la persona trabajadora
Información a los representantes de los trabajadores
- 1.3. Contrato de duración indefinida39**
Formalización
- 1.4. Contrato de trabajo indefinido adscrito a obra40**
Finalización obra y servicio
Extinción del contrato
- 1.5. Contrato indefinido de fijos-discontinuo42**
Jornada
Formalización
Llamamiento
Deber de información
- 1.6. Contrato temporal por circunstancias de la producción43**
Duración
Jornada
Formalización del contrato
Indemnización
Deber de información
- 1.7. Contrato de sustitución de persona trabajadora.....45**
Duración
Jornada
Formalización
Extinción
Indemnización
Deber de información

- 1.8. Contrato a tiempo parcial48**
 - Duración
 - Distribución de la jornada
 - Horas extraordinarias
 - Horas complementarias
 - Formalización del contrato
 - Otras características
 - Indemnización
 - Contrato a tiempo parcial horas complementarias
 - Contrato a tiempo parcial: conversión a tiempo completo y viceversa

- 1.9. Contrato de relevo.....54**
 - Requisitos de las personas trabajadoras
 - Características
 - Incentivos

- 1.10. Contratos formativos.....56**
 - Contratos de formación en alternancia
 - Contratos para la obtención de práctica profesional
 - Común a ambos contratos

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL 63

- 2.1. Cuestiones generales.....64**
Las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs)
Requisitos para la autorización administrativa
Duración de la autorización administrativa
- 2.2. Contrato de puesta a disposición65**
Cuando se puede celebrar un contrato de puesta a disposición
Cuando no se pueden celebrar contratos de puesta a disposición
Contenido de los contratos de puesta a disposición
Duración
- 2.3. Obligaciones de las empresas usuarias.....68**
- 2.4. Relación de la persona trabajadora con la empresa usuaria.....69**
Relación de la persona trabajadora con la empresa usuaria
Relación de la persona trabajadora con la empresa usuaria

EL SALARIO

71

3.1.	Cuestiones generales.....	72
	Definición	
	Composición del salario	
	Retribuciones que no tienen la consideración de salario	
	Abono del salario	
	Pagas extraordinarias	
3.2.	El recibo de salario	75
	Obligaciones del empresario. Registro retributivo	
3.3.	El Salario Mínimo Interprofesional (SMI)	76
	Características generales	
	Importe del Salario Mínimo Interprofesional para cualquier actividad	
	Importe del Salario Mínimo Interprofesional para personas trabajadoras eventuales o temporeros	
	Importe del Salario Mínimo Interprofesional para personas empleadas del hogar familiar	
3.4.	Garantía de salario	79
	Preferencias de los créditos salariales	
	El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)	

4 LA JORNADA LABORAL 81

- 4.1. Cuestiones generales.....82**
Duración
- 4.2. Registro diario de jornada.....84**
- 4.3. Descanso diario, durante la jornada y semanal85**
Ampliaciones y reducciones de jornada
- 4.4. Trabajo nocturno87**
- 4.5. Trabajo a turnos.....89**
- 4.6. Reducción de la jornada laboral.....90**
Reducción de la jornada laboral por motivos familiares
Reducción de la jornada laboral de las víctimas de violencia de género y de las víctimas del terrorismo
- 4.7. Calendario laboral.....93**
Elaboración y trámites
- 4.8. Horas extraordinarias.....94**
Características
Horas extraordinarias de obligada realización
Retribución y número máximo de horas extraordinarias
- 4.9. Permisos Retribuidos y no retribuidos95**
Permisos retribuidos
Permisos no retribuidos
- 4.10. Vacaciones retribuidas98**
- 4.11. Fiestas laborales99**

5 TRABAJO A DISTANCIA

101

5.1. Trabajo a distancia102

Definición

Reversibilidad al trabajo presencial

Acuerdo de trabajo a distancia

Limitaciones

Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación

Derechos de las personas trabajadoras a distancia

Protección de datos y seguridad en la información

Prevención de riesgos laborales



PLATAFORMA DE REPARTO

107

6.1. Plataformas de reparto.....108

Definición

Información a los representantes de las personas trabajadoras

MOVILIDAD

109

- 7.1. Movilidad funcional.....110**
 Realización de funciones superiores o inferiores, no correspondientes al grupo profesional
 Realización de funciones superiores a las del grupo profesional
 Cambio de funciones no pactadas ni incluidas en los puntos anteriores
 Retribución de las personas trabajadoras
 Características generales
- 7.2. Movilidad geográfica111**
 Traslados
 Traslado individual
 Traslado colectivo de personas trabajadoras
 Traslado voluntario
 Desplazamientos temporales
 Desplazamiento a España de personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional
 Comunicación del desplazamiento
- 7.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo123**
 Qué modificaciones tienen esta consideración
 Características
- 7.4. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual.....124**
 Cuándo tienen las modificaciones este carácter
 Actuación de la empresa
 Actuación de la persona trabajadora
- 7.5. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo126**
 Cuándo tienen las modificaciones este carácter
 Actuación del empresario
 Período de consultas
 Actuación de las personas trabajadoras

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 131

- 8.1. Cuestiones generales.....132**
Causas de suspensión
Efectos
Reincorporación al trabajo y duración de la suspensión
- 8.2. Excedencias.....138**
Clases
- 8.3. Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor141**

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

143

9.1.	Cuestiones generales.....	144
	Características	
9.2.	Mutuo acuerdo de las partes	145
9.3.	Causas consignadas válidamente en el contrato	146
9.4.	Expiración del período contratado o realización de la obra o Servicio objeto del contrato	146
9.5.	Muerte, jubilación o extinción de la personalidad jurídica del contratante	147
9.6.	Dimisión de la persona trabajadora.....	147
9.7.	Muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora	147
9.8.	Jubilación de la persona trabajadora	148
9.9.	Fuerza mayor.....	149
	Definición	
	Requisitos	
9.10.	Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	150
	Características	
	Requisitos	
9.11.	Voluntad de la persona trabajadora con causa justificada	151
	Causas	
	Procedimiento	
9.12.	Causas objetivas legalmente procedentes	152
	Características	
	Procedimiento general	
	Ineptitud de la persona trabajadora	
	Falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo	

Causas económicas, técnicas organizativas o de producción
Extinción por motivo inherente a la persona trabajadora en el sector de la
construcción

9.13. Despido disciplinario155

Motivos

Procedimiento

9.14. Actuación en caso de despido157

Acto de conciliación

Demanda ante el Juzgado de lo Social

Despido nulo

Despido improcedente

Despido procedente

PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO 169

- 10.1. Cuestiones generales.....170**
 Definición
 Cuándo se siguen estos procedimientos
 Autoridad Laboral competente
- 10.2. El procedimiento de despido colectivo172**
 Sujeto que lo inicia
 Procedimiento
 Comunicación empresarial
 Período de consultas
 Tramitación del procedimiento
 Impugnación ante la jurisdicción social
 Procedimiento en caso de declaración de la empresa en concurso
 Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo
- 10.3. El procedimiento de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción179**
 Iniciación y tramitación del procedimiento
 Notificación de las medidas a las personas trabajadoras afectadas
 Impugnación ante la jurisdicción social
 Obligaciones empresariales durante las medidas
- 10.4. Procedimientos de extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por existencia de fuerza mayor182**
 Fuerza mayor por impedimentos o limitaciones en la actividad
- 10.5. el mecanismo «red» de flexibilidad y estabilización del empleo.....184**
 Modalidades
 Activación del mecanismo RED
 Procedimiento
 Personas trabajadoras afectadas

LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO 187

- 11.1. Prestación por desempleo de nivel contributivo.....188**
- Situaciones protegidas
 - Personas beneficiarias
 - Personas trabajadoras extranjeras nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que pueden ser beneficiarias de prestaciones por desempleo
 - Contenido de la protección por desempleo en el nivel contributivo
 - Requisitos para acceder a la prestación
 - Situaciones asimiladas al alta
 - Situación legal de desempleo y forma de acreditarla
 - Extinción de la relación laboral
 - Suspensión de la relación laboral
 - Reducción de la jornada
 - Tienen también la consideración de situación legal de desempleo
- 11.2. Duración de la prestación.....202**
- 11.3. Cuantía de la prestación204**
- Importe a percibir
 - Tope mínimo de la prestación
 - Tope máximo de la prestación
- 11.4. Pago de la prestación.....206**
- 11.5. Tramitación de la solicitud de la prestación y nacimiento del derecho206**
- Documentación a presentar para el reconocimiento de la prestación
 - Resolución del expediente
 - Actuaciones a efectuar en caso de no estar de acuerdo con la resolución del expediente
- 11.6. Personas trabajadoras afectadas por la aplicación del mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo ...211**
- 11.7. Subsidio por Desempleo212**
- 11.8. Subsidio Extraordinario por Desempleo214**
- Personas beneficiarias
 - Duración, cuantía y plazo de solicitud

EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL 217

- 12.1. Cuestiones generales.....218**
 Composición del Sistema de la Seguridad Social
- 12.2. Afiliación y cotización219**
- 12.3. Incapacidad temporal.....219**
 Concepto
 Causas y requisitos
 Situaciones asimiladas al alta
 Cuantía del subsidio
 Base reguladora
 Reconocimiento del derecho y abono del subsidio
 Duración del subsidio
 Causas de extinción del derecho
 Pérdida o suspensión del derecho
 Expedición de partes médicos de alta por los servicios médicos del INSS
- 12.4. Nacimiento y cuidado del menor229**
 Situaciones protegidas
 Supuesto general (subsidio contributivo)
- 12.5. Nacimiento y cuidado de menor y cuidado de menor y desempleo237**
 Supuesto especial por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor (Subsidio no contributivo)
 Corresponsabilidad en el cuidado del lactante
 Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural
 Prestación por cuidado de menores afectado por cáncer u otra enfermedad grave
- 12.6. Incapacidad permanente247**
 Aspectos generales
 Grados de incapacidad
 Resolución del expediente
 Beneficios por cuidado de hijos o menores
 Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual
 Incapacidad permanente total para la profesión habitual
 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo
 Gran invalidez
 Lesiones permanentes no incapacitantes

12.7. Jubilación	257
Personas beneficiarias	
Jubilación total	
Jubilación parcial	
Jubilación anticipada	
Jubilación flexible	
12.8. el complemento para reducir la brecha de género. efectos transitorios del complemento por maternidad.....	260
Reconocimiento una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento	
Revisión	
Cambio de denominación	
12.9. Pensión de viudedad	262
Personas beneficiarias	
12.10. Pensión de orfandad.....	264
Personas beneficiarias	
Sujetos causantes	
12.11. Pensión en favor de familiares.....	265
Personas beneficiarias	
Requisitos de las personas beneficiarias	

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 267

- 13.1. Cuestiones generales.....268**
- 13.2. Obligaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales268**
- 13.3. Plan de prevención de riesgos laborales269**
- 13.4. Evaluación de los riesgos270**
- Definición
 - Qué y cómo se debe evaluar
 - Cuando se debe efectuar la evaluación de los riesgos
 - Quién puede efectuar la evaluación de los riesgos
 - Quien puede efectuar la evaluación de los riesgos
 - Planificación y ejecución de la actividad preventiva
 - Planificación de la actividad preventiva
 - Ejecución de la actividad preventiva
- 13.5. El trabajo a distancia y la prevención de riesgos276**
- 13.6. Organización de recursos para las actividades preventivas ...277**
- Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva
 - Designación de trabajadores para la actividad preventiva
 - Servicios de prevención propios
 - Servicios de prevención mancomunados
 - Servicios de prevención ajenos
 - Planificación y ejecución de la actividad preventiva
 - Actividades incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención
- 13.7. Auditorías o evaluaciones externas de los sistemas de prevención de las empresas290**
- Empresas obligadas a auditar su sistema de prevención
 - Periodicidad
 - Requisitos del auditor
 - Informe de auditoría
- 13.8. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales292**

13.9. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales293

Derechos de las personas trabajadoras

Obligaciones de las personas trabajadoras

13.10. Consulta y participación de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos laborales295

Consulta de las personas trabajadoras

Derechos de participación y representación

Delegados de Prevención

Comité de Seguridad y Salud

Actuaciones de las Administraciones públicas en favor de la prevención de riesgos laborales en las empresas

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES 303

- 14.1. La sindicación de los trabajadores304**
 Quiénes pueden sindicarse
 Derecho de la persona trabajadora a sindicarse
- 14.2. Los sindicatos305**
 Procedimiento para la constitución de un sindicato de trabajadores/as
 Requisitos mínimos de los Estatutos
- 14.3. Sindicatos más representativos306**
 A nivel estatal
 A nivel de Comunidad Autónoma
 Derechos de los sindicatos más representativos
- 14.4. La acción sindical en la empresa308**
 Secciones sindicales
 Representación sindical. Delegados sindicales
- 14.5. Delegados de personal310**
 Qué son
 Número de delegados por empresa
- 14.6. Comités de empresa310**
 Qué son y composición
- 14.7. Proceso de elección de delegados de personal y comités de empresa.....311**
 Convocatoria
 Presentación de candidaturas y plazo
 Votación para delegados de personal y su elección
 Votación para miembros del comité de empresa y su elección
 Mesa electoral
 Funciones de la Mesa
 Duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa
 Censo electoral
 Representantes de personas trabajadoras fijos discontinuas y no fijas
 Reclamaciones en materia electoral
 Procedimiento arbitral, laudo arbitral
 Designación y elección de árbitros

14.8. Competencias y garantías laborales de delegados de personal y comités de empresa.....	321
Competencias	
Capacidad y sigilo profesional	
Garantías laborales	
14.9. Derecho de reunión de los trabajadores	324
Las asambleas de personas trabajadoras	
Locales y tablón de anuncios	
14.10. Comité de Empresa Europeo	326
Objetivo	
Características de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria	
Constitución del Comité de Empresa Europeo	

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

329

15.1. Cuestiones generales.....	330
Acuerdos interprofesionales	
Pacto colectivo extraestatutario	
15.2. Convenio Colectivo	331
Definición y ámbito	
Sujetos legitimados para negociar	
Inicio de la negociación del Convenio	
Constitución y composición de la comisión negociadora	
Desarrollo de la negociación y adopción de acuerdos	
Validez del Convenio	
Contenido del Convenio	
Eficacia del Convenio y cláusula de descuelgue	
Vigencia del Convenio	
Adhesión y extensión	
Concurrencia de Convenios	
Aplicación e interpretación	
Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	
15.3. Planes de Igualdad	348
Situaciones de obligatoriedad de los Planes de Igualdad	
Contenido de los Planes de Igualdad	
Negociación y registro de los Planes de Igualdad	
15.4. Los Conflictos Colectivos	351
Partes legitimadas para promoverlo	
Tramitación	
Contenido de la demanda	
Celebración de juicio y sentencia	
15.5. La huelga	354
Procedimiento y efectos	
Huelgas ilícitas y huelgas ilegales	
Resolución de la huelga	
15.6. El cierre patronal	357
Actuaciones y efectos	
15.7. Actuaciones de conciliación, mediación y arbitraje.....	358

16 INSPECCIÓN DE TRABAJO

363

16.1. Los servicios de Inspección de Trabajo y Seguridad Social364

Definición

Quién realiza las inspecciones

Quién puede solicitar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Dónde y cómo se solicita la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Cómo se realizan las inspecciones

Centros y lugares de trabajo que pueden ser inspeccionados

Facultades de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo en el ejercicio de sus funciones

Medidas adoptadas en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Otras funciones desempeña la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

16.2. Régimen sancionador en el orden social373

Las infracciones administrativas en el orden social

Tipos de infracciones

Sujetos responsables de la infracción

Prescripción de las infracciones

Régimen de sanciones administrativas que pueden imponerse

Cuantías de las multas y autoridad competente para imponerlas

Procedimiento sancionador

16.3. Derechos de las víctimas de violencias sexuales384

Novedades introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual

El contrato de trabajo

1.

- 1.1. Cuestiones generales
- 1.2. Información a las personas trabajadoras y sus representantes
- 1.3. Contrato de duración indefinida
- 1.4. Contrato de trabajo indefinido adscrito a obra
- 1.5. Contrato indefinido de fijos-discontinuo
- 1.6. Contrato temporal por circunstancias de la producción
- 1.7. Contrato de sustitución de persona trabajadora
- 1.8. Contrato a tiempo parcial
- 1.9. Contrato de relevo
- 1.10. Contratos formativos

1.1. CUESTIONES GENERALES

▣ LET art.1

El contrato de trabajo es un acuerdo que se establece entre la empresa y una persona trabajadora por el que esta se obliga a prestar determinados servicios por cuenta de la parte contratante y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Capacidad para contratar

▣ LET art.7

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

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

El trabajo de las personas menores

▣ LET art.6

- Se prohíbe la admisión al trabajo a las personas menores de 16 años.
- Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.
- Se prohíbe realizar horas extraordinarias a las personas menores de 18 años.

- La intervención de las personas menores de 16 años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Forma del contrato

☒ LET art.8 ☒ RD 2720/98 ☒ RD 1659/98 ☒ LISOS arts. 6.4, 7.1 y 40

- El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra.
- Deberán celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal y en todo caso: Los formativos, contratos a tiempo parcial, fijos- discontinuos y de relevo, los de los trabajadores y trabajadoras que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente, constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a 4 semanas.
- De no observarse tal exigencia, 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. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.
- El fundamento de la exigencia de la forma escrita, es la conveniencia de que consten fehacientemente todos aquellos pactos que constituyen su contenido, con la finalidad de facilitar al trabajador o trabajadora información sobre los elementos esenciales del mismo. La falta de formalización del contrato, cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado la persona trabajadora, constituye una infracción grave, sancionable en materia laboral.
- En caso de pactar la realización de todo o parte de trabajo a distancia, será obligatorio que el acuerdo de trabajo a distancia que sea por escrito junto con el contrato o como anexo si se pacta después

Duración

☒ LET art. 15 y 49.1 ☒ RD 2720/98 art. 8.2 ☒ RDL 5/06

- El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido.

- El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.
- El contrato por circunstancias de la producción cuando éstas sean por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, tiene una duración máxima de 6 meses ampliable a un año por convenio sectorial. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse una única vez siempre dentro de la limitación máxima.
- El contrato por circunstancias de la producción cuando éstas sean ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, se podrán suscribir contratos por un periodo máximo de noventa días en el año natural no consecutivos para cubrir esas concretas situaciones de mayor actividad.
- Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.
- Las personas trabajadoras contratadas incumpliendo las exigencias legales y aquellas temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, adquirirán la condición de fijas.
- Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.
- También adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.
- Lo dispuesto en los dos puntos anteriores no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo y de sustitución. Sólo para los contratos por circunstancias de la producción.

Periodo de prueba

▣ LET art. 14

- Podrá concentrarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de 6 meses para la categoría de técnico titulado, ni de 2 meses para los demás trabajadores y trabajadoras. En las empresas de menos de 25 personas trabajadoras el periodo de prueba no podrá exceder de 3 meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos titulados.
- En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a 6 meses, el periodo de prueba no podrá exceder de 1 mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.
- La parte contratante y la persona trabajadora están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
- Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
- La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.
- Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

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, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Comunicación de las contrataciones a los Servicios Públicos de Empleo

🔗 RD 1424/02 🔗 RD 1715/ 04 🔗 O-TAS 770/03

- Las empresas están obligadas a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que se celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. Dicha comunicación se realizará mediante la presentación de copia del contrato de trabajo y sus prórrogas.
- También debe remitirse a los Servicios Públicos de Empleo la copia básica de los contratos de trabajo, previamente firmada por la representación del personal de la empresa, aunque si no existe representación legal de las personas trabajadoras también debe formalizarse la copia básica y remitirse a la oficina de empleo.
- Las personas trabajadoras podrán solicitar de los Servicios Públicos de Empleo información del contenido de los contratos en los que sean parte.

1.2. INFORMACIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS REPRESENTANTES

🔗 LET art.8 🔗 RD 1659/98 art.1.2 🔗 RD 1424/02 arts.1, 2 y 3 🔗 art. 6 LISOS

Información a la persona trabajadora

La parte contratante, cuando la relación laboral sea superior a 4 semanas, deberá facilitar a la persona trabajadora los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de la ejecución de la prestación laboral, de forma escrita y en el plazo de 2 meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral.

Los aspectos que deben recogerse son los siguientes:

Con carácter general

- La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.

- El domicilio social de la empresa y el centro de trabajo donde la persona trabajadora preste sus servicios. Cuando sea en diferentes centros de trabajo móviles o itinerantes se hará constar ésta circunstancia.
- La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como de la periodicidad de su pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución de dichas vacaciones.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar la empresa y la persona trabajadora en el supuesto de extinción del contrato. O en su caso las modalidades de determinación de dichos plazos.
- El convenio colectivo aplicable, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

En los supuestos de prestación de servicios en el extranjero

Cuando la prestación de servicios fuera superior a 4 semanas la empresa deberá, además, adicionar la información siguiente con anterioridad a su partida al extranjero:

- La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
- La moneda en la que se pagará el salario.
- Las retribuciones en dinero o en especie.
- En su caso, las condiciones de repatriación de la persona trabajadora.

Otras obligaciones de información

- La empresa debe informar por escrito a la persona trabajadora sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones señalados, excepto cuando la misma derive una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales y se produzca una modificación de las mismas.

- También está obligada a informar a las personas trabajadoras de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacante, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades que al resto de las personas trabajadoras.

Esta información puede facilitarla mediante:

- Un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.
- Otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

El incumplimiento de esta obligación se considera falta leve.

- En caso de personas trabajadoras en plataformas de reparto, deberán ser informadas por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Información a los representantes de los trabajadores

📖 LET arts. 8.4, 15.4 y 64 📖 TC sent. 142/93 📖 RD 2720/98 art.10

- La empresa entregará, en un plazo no superior a 10 días a la representación laboral de las trabajadoras y trabajadores, una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece únicamente el deber de notificación. Igualmente, se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.
- La representación legal del personal de la empresa firmará la copia básica a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.
- La copia básica contendrá todos los datos del contrato, a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del trabajador o trabajadora.
- Pueden ser receptores de la copia básica los Delegados Sindicales, ya que la Ley Orgánica de Libertad Sindical les concede las mismas garantías que las estable-

cidas para los representantes laborales. No son sujetos receptores de la copia básica de las secciones sindicales.

- También la empresa entregará copia del acuerdo de trabajo a distancia a la Representación legal de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 10 días y a la oficina de empleo.
- El salario debe figurar en la copia básica, sin que éste se encuentre incluido entre los datos que afecten al derecho a la intimidad (TC sent. 142/93, de 22 de abril).
- Las empresas tienen también la obligación de informar, al menos trimestralmente, sobre sus previsiones de celebración de nuevos contratos, debiendo indicar su número, modalidad y supuestos de subcontratación.
- El incumplimiento de estas obligaciones se considera falta grave en materia laboral y puede ser sancionada como tal con una multa.

1.3. CONTRATO DE DURACIÓN INDEFINIDA

▶ LET art. 15

- Es aquel que se concierta sin establecer límites en la prestación de los servicios.
- El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido.
- Adquirirán la condición de personas trabajadoras indefinidas, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación:
 - Las personas trabajadoras contratadas incumpliendo las exigencias legales.
 - Las personas trabajadoras contratadas temporalmente que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, adquirirán la condición de fijas.
 - Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a

disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

- También adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.

Formalización

Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo las personas con diversidad funcional y aquellos a tiempo parcial, u otros que estipulen la obligación de formalizarse por escrito. En todo caso cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

1.4. CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

📖 DA Tercera ET 📖 Ley 32/2006

Suscritos para tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción.

Finalización obra y servicio

- La terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta o bien la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.
- Al concluir la obra la empresa tendrá la obligación de realizar una propuesta de recolocación a la persona trabajadora para su recolocación en el plazo de 5 días y por escrito.
- En caso de ser preciso, la empresa está obligada a proporcionar un proceso de formación que correrá a su cargo.

- También debe informar a de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector.



Extinción del contrato

- Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
 - Rechazo de recolocación por parte de la persona trabajadora.
 - Falta de cualificación para obra en la provincia.
 - Inexistencia de obras en la provincia.
- La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de 7 días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del 7 % calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción

1.5. CONTRATO INDEFINIDO DE FIJOS-DISCONTINUO

▣ LET art.16

- Es el que se concierta para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- También podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa y además podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.
- Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen la utilización de los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.
- Cuando el contrato fijo discontinuo traiga causa de celebración entre contrata, subcontrata o concesiones administrativas, el plazo máximo de espera de relocalización de la persona trabajadora entre subcontrataciones es de 3 meses.

Jornada

Sólo se podrán concertar a tiempo completo salvo que el convenio sectorial prevea la posibilidad de contratación a tiempo parcial.

Formalización

Se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo oficial establecido por el SEPE y en el que deberán figurar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros:

- La duración estimada de la actividad.
- La forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
- De forma orientativa la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Llamamiento

- Es el procedimiento utilizado por la empresa para que la persona trabajadora fija discontinua se reincorpore a su puesto de trabajo cuando comience la actividad.
- El convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, establecerá los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento.
- Se realizará por escrito u otro medio que deje constancia de la notificación.
- Tiene que contener las indicaciones precisas de las condiciones de la reincorporación y una antelación adecuada.

Deber de información

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

1.6. CONTRATO TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

LET art. 15

- Es el principal contrato temporal que una empresa puede realizar cuando tenga una necesidad temporal después de la eliminación del contrato de obra. Está previsto para atender necesidades coyunturales de la empresa.
- Se puede suscribir para tres tipos de causas:
 - Necesidades ocasionales e imprevisibles, sean o no de la propia actividad normal de la empresa, que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.
 - Cubrir las vacaciones de personas trabajadoras de la empresa.
 - Cubrir situaciones ocasionales y previsibles, pero cuya duración no sea superior a un máximo de 90 días en el año natural, y nunca de manera continuada (ej.: fiestas navideñas).

- Se excluyen como causas para este contrato cuando no sean causas propias de la contratación fija-discontinua y para la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Duración

- Cuando sea por causa de incremento ocasional e imprevisible de la actividad u oscilaciones de la actividad que generan desajuste entre empleo estable disponible y requerido, será una duración de 6 meses ampliable a 1 año por convenio sectorial.
- Se permite una sola prórroga si el contrato se suscribió por una duración inferior a la máxima y siempre limitado en la duración máxima legal o convencional.
- Cuando sea por circunstancias de la producción ocasionales y previsibles, la duración máxima es de noventa días no consecutivos.

Jornada

A tiempo completo o parcial.

Formalización del contrato

Se deberá formalizar por escrito cuando sea superior a cuatro semanas o sea a tiempo parcial. En caso de que sea por escrito, la parte contratante deberá comunicar a la oficina de empleo, en el plazo de 10 días siguientes a su concertación, el contenido del contrato.

Indemnización

- Se indemniza con 12 días por año trabajado a la finalización del contrato.
- Se transforma en indefinido:
 - Las personas trabajadoras contratadas incumpliendo las exigencias legales y aquellas temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, adquirirán la condición de fijas.

- Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.
- También adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.
- Cuando la persona trabajadora adquiera la condición de fija, la empresa debe remitir documento justificativo de la nueva condición en el plazo de 10 días e informar a la representación legal de los trabajadores.

Deber de información

La empresa deberá informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

1.7. CONTRATO DE SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA

📖 LET art. 15

El contrato de sustitución es un tipo de contrato temporal que se utiliza para sustituir a las personas trabajadoras que tienen derecho a una reserva de su puesto de trabajo; es decir, cuando una empresa tiene una persona trabajadora que deja de prestar servicios temporalmente y tiene su puesto de trabajo reservado, puede contratar a otra persona trabajadora para que lo sustituya. Este tipo de contrato se puede utilizar en los siguientes casos:

- Sustituir a una persona trabajadora que tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- Completar la jornada de una persona trabajadora que ha reducido temporalmente su jornada con causa legal.

- Será causa el cuidado directo de algún menor de 12 años, de una persona con diversidad funcional que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida o de cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente
- Cubrir un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo con límite de 3 meses.

Duración

- El tiempo que dure la ausencia del puesto de trabajo del trabajador o trabajadora sustituido.
- El tiempo que dure el proceso de selección, sin que pueda superar los 3 meses o un plazo menor que fije el convenio.

Jornada

Deberá celebrarse a jornada completa excepto en los supuestos siguientes:

- Cuando la persona trabajadora sustituida estuviera contratada a tiempo parcial.
- Para completar la jornada de la persona trabajadora con jornada reducida.
- Cuando se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

Formalización

- Por escrito, especificando el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- La empresa deberá comunicar el contenido del contrato en el Servicio Público de Empleo, en el plazo de los 10 días siguientes a su celebración.

- Se permite que la persona trabajadora sustituta comience a trabajar máximo 15 días antes de que el trabajador o trabajadora sustituida se ausente.

Extinción

Un contrato de sustitución se acabará:

- Cuando se reincorpore la persona trabajadora sustituida.
- Cuando acabe el plazo que tiene el trabajador o trabajadora sustituido para reincorporarse.
- Cuando termine reserva del puesto de trabajo que tiene la persona trabajadora sustituida.
- Por pasar los 3 meses máximos que puede durar la sustitución mientras se cubre el proceso de selección.

Indemnización

- No tiene derecho a indemnización a la finalización del contrato.
- Se transforma en indefinido:
 - Las personas trabajadoras contratadas incumpliendo las exigencias legales y aquellas temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, adquirirán la condición de fijas.
 - Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.
 - También adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad,

durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.

- Cuando la persona trabajadora adquiera la condición de fija, la empresa debe remitir documento justificativo de la nueva condición en el plazo de 10 días e informar a la representación legal del personal trabajador.

Deber de información

La empresa deberá informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

1.8. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

🔗 RD 2317/93 🔗 LET art.12 🔗 RD 2064/95 art.65 🔗 RDL 15/98 🔗 Ley 12/01 🔗 RD 1424/02 🔗 RD 1131/02 🔗 O-TAS 118/03 🔗 Ley 62/03

Un contrato de trabajo es a tiempo parcial cuando se ha acordado entre la empresa y la persona trabajadora, que esta prestará sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o incluso al año, que estén por debajo de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo.

Duración

- Un contrato a tiempo parcial puede ser indefinido.
- Los contratos a tiempo parcial también pueden ser temporales.
- Está permitida la celebración a tiempo parcial en las siguientes modalidades de contratación de duración determinada:
 - Contratación por circunstancias de la producción.
 - Contratación para sustitución de personas trabajadoras con reserva del puesto de trabajo.

- Contratos formativos
- Contrato relevo.

Distribución de la jornada

- La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.
- Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

Horas extraordinarias

Las personas trabajadoras a tiempo parcial no pueden hacer horas extraordinarias, salvo que sean como consecuencia de una situación de fuerza mayor.

Horas complementarias

Se podrán realizar horas complementarias, las cuales deben ser voluntarias y pactadas entre la parte representante de la empresa y la persona trabajadora.

Formalización del contrato

- Obligatoriamente por escrito en el modelo oficial establecido, en el que deberá 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, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
- Comunicación del contenido del contrato, así como de las prórrogas del mismo si las hubiere, en el Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación, donde quedará depositado un ejem-

plar, adjuntando una copia básica del mismo, firmada por los representantes legales si los hubiere.

- Entrega a los representantes legales de una copia básica del contrato en el plazo de 10 días. Igualmente, se les notificará en el mismo plazo, las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.

Otras características

- Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo.
- Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesional.

Indemnización

En el caso de que el contrato a tiempo parcial se celebre en tiempo determinado o temporal, a la finalización del mismo, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, salvo si es un contrato de sustitución o formativo.

Contrato a tiempo parcial horas complementarias

📖 LET arts. 12.4.c y 12.5

La persona trabajadora y la empresa podrán pactar la realización de horas complementarias que se adiciónarán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial solo cuando exista ese pacto la empresa podrá exigir la realización de horas complementarias.

Formalización del pacto

- El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial establecido, y recogerá el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa.

- El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.
- Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

Número máximo de horas complementarias

- El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas, ni será inferior al 30% citado.
- Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con en una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, con cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15%, ampliables al 30% por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador o trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas a que se refiere el párrafo anterior.
- La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal que define este contrato.

Distribución y realización

- En cuanto a la distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que el Convenio establezca un plazo superior, la persona trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres días.

- El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos indicados anteriormente. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Retribución de las horas complementarias

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Renuncia del pacto

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Necesidad de atender responsabilidades familiares (LET art. 37.5).
- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.



Registro de la jornada de trabajo

- La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.
- La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

Contrato a tiempo parcial: conversión a tiempo completo y viceversa

▣ LET art. 12.4

Voluntad de la persona trabajadora

- El cambio tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- La persona trabajadora no podrá ser despedido ni sufrir ningún tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas respecto a la extinción del contrato que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Información a las personas trabajadoras

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos.

Preferencias de acceso

- Las personas trabajadoras que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, de las informaciones a las que se refiere el apartado precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de

trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos.

- Los Convenios Colectivos, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

Comunicación de las resoluciones

- Las solicitudes de conversión de un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial o viceversa deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa.
- La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la parte empresarial a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

1.9. CONTRATO DE RELEVO

🔗 LET art.12 🔗 RD 1132/02 🔗 Ley 03/12 🔗 RDL 5/13 🔗 RDLG 8/15 🔗 RDL 20/18

Requisitos de las personas trabajadoras

Este tipo de contrato se concierta con una persona trabajadora, inscrita como desempleada en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir a la persona trabajadora de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

Características

- Se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales de la persona trabajadora sustituida.
- La duración del contrato será indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Si, al cumplir dicha edad, la persona trabajadora jubilada parcialmen-

te continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total de la persona trabajadora relevada.

- En el caso de la persona trabajadora jubilada parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria 7ª de la misma de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual.

En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación de la persona trabajadora relevada.

- También podrá celebrarse un contrato de relevo para sustituir a personas trabajadoras que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 215 1.a) y en la disposición transitoria 7ª de la Ley General de la Seguridad Social.
- A partir de 01-04-2013 y sólo en los casos en que no resulte de aplicación la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, cuando se reduzca la jornada hasta un 75% y, por tanto, el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, este deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador o trabajadora sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación
- 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 o trabajadora sustituida, reducción que estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% conforme al artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social.
- El horario de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con ella.
- El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida, en todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 215.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

- El contrato se extinguirá al cumplir la persona trabajadora sustituida la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese de la persona trabajadora, la empresa deberá sustituirla, en el plazo de 15 días, por otra persona trabajadora desempleada.
- Si la persona trabajadora que comparte su trabajo con la titular del contrato de relevo fuera despedida improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirla por otra persona trabajadora desempleada o ampliar la duración de la jornada de la persona trabajadora con contrato de relevo.
- En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en los párrafos anteriores, la empresa deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.
- En el caso de contrato temporal a la finalización del mismo, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Incentivos

Las transformaciones de los contratos temporales de relevo en indefinido pueden dar lugar a bonificación.

1.10. CONTRATOS FORMATIVOS

📖 LET art.11

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

Se trata de dos tipos de contratos formativos en función de si la persona trabajadora cuenta con el título o está cursando sus estudios para obtenerlo:

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

Contratos de formación en alternancia

▣ LET art.11.2

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Destinatarios

Personas mayores de 16 años y menores de 30, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Duración

- La prevista en el plan formativo y en todo caso, mínimo 3 meses y máximo 2 años. Caben prórrogas, por mutuo acuerdo, hasta la obtención del título siempre dentro del límite de 2 años.
- Podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios si así está previsto en el plan o programa formativo.

Formalización del contrato

- La formalización del contrato y el anexo relativo al convenio de colaboración suscrito entre el centro o entidad formativa deberá constar por escrito en los modelos oficiales establecidos por el SEPE.
- El contenido del contrato y sus anexos se comunicará al SEPE correspondiente en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación o finalización, así como sus prórrogas.

- Cuando se formalice el contrato con una persona trabajadora con diversidad funcional el contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
- La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación labora.

Jornada

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Periodo de prueba

No puede establecerse periodo de prueba.

Retribución

- La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Formación

Se exige un plan formativo individual y un tutor o tutora en el centro de trabajo y otro u otra en el centro de formación.

Limitaciones

- Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de pro-

fesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

- No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.
- No podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto de fuerza mayor.
- Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos, salvo que debido a la naturaleza de la actividad no pueda desarrollarse en otros periodos.
- Les resultan de aplicación los beneficios en la cotización ya establecidos para los antiguos contratos para la formación y el aprendizaje.

Contratos para la obtención de práctica profesional

⇒ LET art. 11.3

Para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Destinatarios

- Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- Deberá concertarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con diversidad funcional, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Duración

- Mínimo 6 meses y máximo 1 año, salvo que el convenio fije otra cosa dentro de esos límites.
- Ninguna persona trabajadora podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 1 año en virtud de la misma titulación.

Formalización del contrato

- Por escrito, expresando la titulación de la persona trabajadora, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas, comunicándolo al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.
- Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Periodo de prueba

Máximo 1 mes salvo que el convenio disponga otra cosa.

Retribución

- La fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
- En ningún caso la retribución podrá ser al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Práctica profesional

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.
- La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Certificado

A la terminación del contrato, la empresa deberá expedir a la persona trabajadora un certificado con la duración de las prácticas, el puesto de trabajo ocupado y las principales tareas realizadas.

Limitaciones

- Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional.
- Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.
- No pueden realizar horas extraordinarias salvo fuerza mayor



Común a ambos contratos

- No hay indemnización a la finalización del contrato.
- Una vez finalizado este contrato, la persona trabajadora tiene derecho a las prestaciones por desempleo en función de sus cotizaciones, como en el resto de modalidades de contrato.

- Se convierten en indefinidos aquellos contratos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas.
- Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa
- La empresa debe informar de las vacaciones existentes en la empresa, considerándose la infracción leve sancionable.
- La empresa habrá de notificar a la representación legal del personal los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
- No podrán sustituir a personal de la plantilla con contrato suspendido o reducido por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o fuerza mayor.

Las empresas de trabajo temporal

2.

- 2.1. Cuestiones generales
- 2.2. Contrato de puesta a disposición
- 2.3. Obligaciones de las empresas usuarias
- 2.4. Relación de la persona trabajadora con la empresa usuaria

2.1. CUESTIONES GENERALES

☒ Ley 14/94 ☒ LET art.1 y 43 ☒ Ley 50/98 ☒ RD 216/99 ☒ Ley 29/99 ☒ Ley 14/00

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs)

Son aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores y trabajadoras por ella contratados.

La contratación de trabajadores y trabajadoras para cederlos temporalmente a empresas usuarias sólo podrá efectuarse a través de Empresas de Trabajo Temporal debidamente autorizadas.

Requisitos para la autorización administrativa

☒ Ley 14/94 ☒ LET art. 1 y 43 ☒ Ley 50/98 ☒ RD 216/99 ☒ Ley 29/99 ☒ Ley 14/00

Las empresas o cooperativas de trabajo asociado que quieran dedicarse a esta actividad deben cumplir los siguientes requisitos:

- Autorización administrativa previa.
- Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador.
- A efectos de apreciar esta estructura organizativa, se valorarán la adecuación y suficiencia de los elementos de la empresa, particularmente en lo que se refiere a la selección de las personas trabajadoras, su formación y las restantes obligaciones.
- Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal.
- Carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad Social.
- Garantizar de forma especial el cumplimiento de las obligaciones salariales y para con la Seguridad Social.
- No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.
- Incluir en su denominación los términos “Empresas de Trabajo Temporal”.

Duración de la autorización administrativa

- La autorización tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.
- La autorización expirará cuando se deje de realizar la actividad durante un año ininterrumpido.
- La empresa de trabajo temporal estará obligada a mantener una estructura organizativa que responda a la actividad efectivamente desarrollada, así como a actualizar anualmente la garantía financiera.
- Si, como consecuencia de la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, la autoridad laboral que concedió la autorización apreciase el incumplimiento de alguna de estas obligaciones, procederá a iniciar de oficio el oportuno procedimiento de extinción de la autorización.

2.2. CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

🔗 Ley 17/94 🔗 RD 216/99 🔗 Ley 11/13 🔗 RDL 16/13 🔗 RD 417/15 🔗 RDLG 2/15

Es el celebrado entre la ETT y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión de la persona trabajadora para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección queda sometido a aquel.

Las ETTS que dispongas de autorización administrativa podrán poner a las personas trabajadoras a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados pertenecientes al Espacio Económico Europeo.

Cuando se puede celebrar un contrato de puesta a disposición

- Para contratos por circunstancias de la producción.
- Para sustituir a personas trabajadoras de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción de personal.

- En los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato formativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando no se pueden celebrar contratos de puesta a disposición

- Para sustituir a personas trabajadoras en huelga en la empresa usuaria.
- Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y salud en el trabajo en los términos previstos en la Ley por la que se regula las ETTs y, de conformidad con ésta, en los convenios colectivos o acuerdos colectivos. En estos casos, se entenderá cometida una infracción por cada contrato suscrito en tales circunstancias.
- Para la cobertura de puestos o funciones que, en los 12 meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, por extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora fundada en un incumplimiento contractual de la parte contratante, despido colectivo o por causas objetivas, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- Para ceder personas trabajadoras a otras ETTs.

Contenido de los contratos de puesta a disposición

- El contrato se formalizará siempre por escrito, en el modelo oficial establecido, por duplicado, debiendo contener, como mínimo, la siguiente información:



- Datos identificativos de la ETT, haciendo constar el número de autorización, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Datos identificativos de la empresa usuaria, indicando, expresamente, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica.
- Contenido de la prestación laboral y cualificación requerida.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo a cubrir.
- Servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria.
- Duración prevista del contrato.
- Lugar y horario de trabajo.
- Precio convenido.
- Retribución total.
- Convenio colectivo de aplicación en la empresa usuaria.
- En el supuesto de contratos formativos, se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral de la persona trabajadora.

Duración

- Será la misma que aplica a los contratos por circunstancias de la producción, los contratos de sustitución de persona trabajadora y los contratos formativos, según cual sea la modalidad de contrato que se haya suscrito.
- El período de formación en materia de prevención de riesgos laborales que la persona trabajadora pudiera necesitar de la ETT, previo a su puesta a disposición, formará parte de la duración del contrato.
- Si a la finalización del plazo de puesta a disposición la persona trabajadora continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

- Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación de la persona trabajadora por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.
- Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

2.3. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS USUARIAS

📖 Ley 14/94 📖 Ley 50/98 📖 RD 216/99 📖 Ley 29/99 📖 Ley 14/00

- Con carácter previo a la celebración del contrato de puesta a disposición, las empresas usuarias deberán informar a la ETT sobre las características del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sobre sus riesgos profesionales y sobre las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas, todo ello desde el punto de vista de la protección de la salud y seguridad de la persona trabajadora que vaya a ser contratada y de los restantes trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria.
- A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición solo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales.
- Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, deberán informar a la persona trabajadora sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos.
- Son responsables de la protección en materia de seguridad y salud laboral.

- Responderán subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con la persona trabajadora durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado para supuestos o actividades distintas de las permitidas.
- Deberán informar a la representación legal del personal sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberán entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

2.4. RELACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA CON LA EMPRESA USUARIA

📖 Ley 14/1994 📖 Ley 50/98 📖 RD 216/99 📖 Ley 29/99 📖 Ley 14/00

Relación de la persona trabajadora con la empresa usuaria

Dirección y control de la actividad laboral:

- Cuando las personas trabajadoras desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por ésta durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.
- Cuando una empresa usuaria considere que, por parte de la persona trabajadora, se hubiera producido un incumplimiento contractual lo pondrá en conocimiento de la ETT a fin de que por ésta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes.

Relación de la persona trabajadora con la empresa usuaria

Derechos de las personas trabajadoras puestas a disposición:

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a presentar, a través de la representación legal de la plantilla de la empresa usuaria, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.
- Las representaciones legales del personal de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de las personas empleadas en misión, mientras ésta dure,

a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral de aquéllos en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes.

- Esto no será de aplicación a las reclamaciones de la persona trabajadora respecto de la ETT de la cual depende.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las trabajadoras de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de las personas menores, así como a la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la diversidad funcional, la edad o la orientación sexual.
- Tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria.
- La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas por ETTs sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las personas trabajadoras contratadas directamente por aquella.
- Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de las personas trabajadoras cedidas por ETT a la formación disponible para las personas trabajadoras de las empresas usuarias.

El salario

3.

- 3.1. Cuestiones generales
- 3.2. El recibo de salario
- 3.3. El Salario Mínimo Interprofesional (SMI)
- 3.4. Garantía de salario

3.1. CUESTIONES GENERALES

▣ OM 27-12-94 ▣ Ley 35/10 ▣ Ley 3/12 ▣ O.ESS/2098/14 ▣ LET, arts. 26 al 31 y 84.2 ▣ RDLG 8/15, art. 142.2 ▣ RDL 28/18 ▣ RDL 6/19

Definición

La totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Además, y en ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales de la persona trabajadora, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional (SMI).

Asimismo, la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de sus 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.

Composición del salario

La estructura del salario se establece mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual y deberá comprender:

- El salario base. Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
- Complementos salariales. Es la retribución fijada en función de circunstancias relativas a:

- Las condiciones personales de la persona trabajadora.
- Al trabajo realizado.
- A la situación y resultados de la empresa.

Puede pactarse que sean consolidables o no, no teniendo el carácter consolidable, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Entre los complementos salariales que normalmente se pactan en la negociación colectiva cabe destacarse:

- La antigüedad.
- Las pagas extraordinarias.
- La participación en beneficios.
- Los complementos del puesto de trabajo, tales como penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etc.
- Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo.

Cuando los salarios realmente percibidos en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o convencional, operará el principio de compensación y absorción entre ellos.

En cuanto a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, tendrá prioridad aplicativa el convenio colectivo de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.

Retribuciones que no tienen la consideración de salario

Las cantidades percibidas por la persona trabajadora en concepto de:

- Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

- Los pluses de distancia y transporte.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados.
- Indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.
- Dietas por alojamiento y manutención.

Abono del salario

La persona trabajadora tiene derecho:

- A la percepción del salario en la fecha y lugar convenido o conforme a los usos y costumbres.
- A la entrega de un recibo individual y justificativo del pago del salario.
- A que el abono de las retribuciones periódicas y regulares no se efectúe por períodos de tiempo superiores al mes.
- A percibir él o sus representantes legales, con su autorización, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- A percibir un interés del 10% anual por mora sobre el importe del salario, en caso de retraso en el pago.
- La empresa procederá a efectuar de forma delegada la retención de las cargas fiscales y de Seguridad Social que legalmente procedan sobre las retribuciones de las personas trabajadoras.

Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras tienen derecho anualmente, al menos, a 2 pagas extraordinarias:

- Importe de las pagas: la cuantía será la pactada por convenio colectivo.
- Fecha de abono: se hacen efectivas una por Navidad y otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre empresa y representantes legales del personal empleado. Si se acuerda en convenio, se podrá prorratear su importe mensualmente.

3.2. EL RECIBO DE SALARIO

art. 29 LET Orden ESS/2098/2014

La empresa tiene la obligación de facilitar a la persona trabajadora, juntamente con el salario, un «recibo de salarios», que se ajustará al modelo establecido por el Ministerio de Trabajo, y Economía Social, salvo que, por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre empresa y la representación legal se establezca otro modelo que contenga, con la debida claridad y separación, las diferentes percepciones de la persona trabajadora, así como las deducciones que legalmente procedan.

La empresa deberá informar a las personas trabajadoras, en el recibo justificativo de pagos de salarios de la cuantía total de cotización a la Seguridad Social indicando la parte que corresponde a la aportación de la empresa y la parte correspondiente a la persona trabajadora.

Se consideran ajustados al modelo oficial los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el citado modelo, ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información a la persona trabajadora sobre la retribución percibida.

El recibo de salarios se referirá a meses naturales. Las empresas que abonen a las personas trabajadoras salarios por periodos inferiores deberán documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual de salarios.

El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la empresa en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

El recibo de salarios será firmado por la persona trabajadora al hacerle entrega del duplicado del mismo y abonarle, en moneda de curso legal o mediante cheque o talón bancario, las cantidades resultantes de la liquidación. La firma del recibo dará fe de la percepción por la persona trabajadora de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas.

Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, la empresa entregará a la persona trabajadora el duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entenderá sustituida, a los efectos previstos en el párrafo anterior, por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.

Los recibos de salarios expedidos se archivarán y conservarán por las empresas, junto con los boletines de cotización a la Seguridad Social, durante un período mínimo de 4 años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.

Obligaciones del empresario. Registro retributivo

- La empresa está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal del personal en la empresa, al registro salarial de su empresa.
- Cuando en una empresa con al menos 50 personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

3.3. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

📌 RDL 3/04 📌 LET art.27 📌 RDL 20/17 disp. adic. Única 📌 RD 1462/18
📌 RDL 28/18, art.12 📌 RD 152/22

El Gobierno fijará anualmente, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el «Salario Mínimo Interprofesional», tanto para las personas trabajadoras fijas como para las eventuales o temporales, así como para las personas empleadas de hogar, teniendo en cuenta el Índice de Precios de Consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

Características generales

- El Salario Mínimo Interprofesional se fija anualmente. Puede revisarse semestralmente para el caso de que no se cumplan las previsiones del Gobierno sobre el Índice de Precios de Consumo (IPC).

- Las cuantías fijadas son un salario mínimo, por lo que puede ser superado por convenio colectivo o pacto individual con la empresa. En cualquier caso, los salarios acordados en convenio colectivo no podrán ser inferiores en cómputo anual a la cantidad aprobada por el Gobierno en la disposición correspondiente, actuando como garantía salarial.
- La revisión del Salario Mínimo Interprofesional no afecta a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que se vinieran percibiendo por las personas trabajadoras, cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a dicho salario mínimo.
- El importe del Salario Mínimo Interprofesional es inembargable, salvo lo dispuesto en el artículo 608 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil. Respecto a las cantidades superiores al salario mínimo interprofesional, se aplicará la escala prevista en el artículo 607 de dicha Ley.



Importe del Salario Mínimo Interprofesional para cualquier actividad

- En 1998 se equiparó el salario mínimo de los menores de 18 años con el de los mayores de dicha edad, fijándose un único salario mínimo interprofesional.
- Para 2022 el salario mínimo para cualquier actividad queda determinado en 33,33 euros/día o 1.000 euros/mes en 14 pagas, según que el salario esté fijado por días o por meses.

- En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.
- Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.
- A las cantidades indicadas se adicionarán, según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, con los complementos salariales que correspondan, así como con el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.
- En cómputo anual para 2022 la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, incluidas las pagas extraordinarias, no será inferior a 14.000,00 euros brutos para personas trabajadoras con jornada legal completa.

Importe del Salario Mínimo Interprofesional para personas trabajadoras eventuales o temporeros

- Cuando la relación laboral con una misma empresa no exceda de 120 días, las personas trabajadoras eventuales o temporeros percibirán, conjuntamente con el salario mínimo diario establecido, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de 30 días en cada una de ellas.
- En ningún caso la cuantía diaria del salario profesional puede resultar inferior a 47,36 euros brutos por jornada legal en la actividad, para 2022.

Importe del Salario Mínimo Interprofesional para personas empleadas del hogar familiar

- El salario mínimo de las personas empleadas de hogar familiar que trabajen por horas, en régimen externo, será de 7,82 euros brutos por hora efectivamente trabajada para 2022.
- En dicho importe está incluida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

3.4. GARANTÍA DE SALARIO

▣ LET, art. 32 LET ▣ RDL 1/2020

Los salarios de las personas trabajadoras no satisfechos por las empresas gozarán de preferencias sobre otros créditos adeudados por la empresa.

Preferencias de los créditos salariales

▣ Ley 22/03 ▣ RDLG 2/15, art. 32

- Los créditos salariales por los últimos 30 días de trabajo en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.
- Los créditos salariales tienen preferencia sobre cualquier otro crédito, respecto de los objetos elaborados por las personas trabajadoras, mientras sean propiedad o estén en posesión de la empresa.
- Los créditos por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del Salario Mínimo Interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que estos, con arreglo a la ley, sean preferentes.

La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del Salario Mínimo.

- El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.
- Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose la empresa declarada en concurso, los correspondientes créditos concurren con otro u otros sobre bienes de aquél.

En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley Concursal sobre clasificación de créditos, ejecuciones y apremios.

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

☒ RD 505/85 ☒ OM 20-VIII-85 ☒ OM 20-I-99 ☒ RD 372/01 ☒ Ley 22/03
☒ O.TIN/2942/08 ☒ RD 1300/09 ☒ Ley 36/11 ☒ Ley 38/11 ☒ Ley 3/12 ☒ RDLG
2/15, art. 33 ☒ Ley 39/15 ☒ Ley 40/15 ☒ O.TMS/83/19

Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines que garantiza a los trabajadores y trabajadoras la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de la declaración judicial de insolvencia o concurso de la empresa.

Límites de la responsabilidad del FOGASA

La responsabilidad del FOGASA no es absoluta, sino que existen unos límites. Por lo tanto, tenemos los siguientes límites:

a. Límite en los salarios:

Se abonará como máximo 120 días de salario. El salario día a tener en cuenta será el doble del salario mínimo interprofesional: 77,62 €. Por lo que, si la persona trabajadora tiene un salario diario superior, por ejemplo, de 80 €, sólo se le abonará como si cobrara 77,62 €.

En consecuencia, y teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, la persona trabajadora sólo podrá recibir como máximo por los salarios pendientes de pago 9.314,40 €

Por otro lado, para que la responsabilidad del FOGASA sea efectiva, los salarios deben de estar reconocidos en el acto de conciliación administrativo -SMAC- o judicial, resolución judicial, o certificado emitido por el administrador en caso de concurso de acreedores.

b. Límite en las indemnizaciones: Indemnizaciones

El límite máximo en caso de indemnización será de una anualidad de salario y sin que el salario base tenido en cuenta para la indemnización exceda del doble del salario mínimo interprofesional con inclusión de las pagas extraordinarias -en 2022 es de 77,62 €. En todo caso el límite máximo es de 28.331,30 euros.

La jornada laboral

4.

- 4.1. Cuestiones generales
- 4.2. Registro diario de jornada
- 4.3. Descanso diario, durante la jornada y semanal
- 4.4. Trabajo nocturno
- 4.5. Trabajo a turnos
- 4.6. Reducción de la jornada laboral
- 4.7. Calendario laboral
- 4.8. Horas extraordinarias
- 4.9. Permisos Retribuidos y no retribuidos
- 4.10. Vacaciones retribuidas
- 4.11. fiestas laborales

4.1. CUESTIONES GENERALES

▣ RD 2001/83, arts. 45, 46 y 47 ▣ RD 1561/95 ▣ Ley 9/10 ▣ LET art.34
▣ RD 311/16 ▣ RDL 6/19 ▣ RDL 8/19

Duración

- La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.
- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

- La compensación de las diferencias, ya sean por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y la representación legal del personal.
- En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.
- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y la representación legal, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
- Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos.

- A la jornada ordinaria pueden adicionarse horas extraordinarias. El número máximo de horas extraordinarias es de 80 al año, si bien no computan dentro de este límite las horas extras compensadas por tiempo de descanso (no con retribución) dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Tampoco se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.
- A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente.
- La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.
- El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 30 días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesi-

dades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

- Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.



4.2. REGISTRO DIARIO DE JORNADA

📖 RD 2001/83, arts. 45, 46 y 47 📖 Ley 24/92 📖 Ley 25/92 📖 Ley 26/92 📖 RD 1561/95
 📖 Ley 9/10 📖 RDLG 2/15 📖 RD 311/16 📖 RDL 6/19 📖 RDL 8/19

A partir del 12 de mayo de 2019:

- La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establezca.

- Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión de la persona empresaria previa consulta con la representación legal de la plantilla en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.
- La empresa conservará los registros diarios de jornada durante 4 años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4.3. DESCANSO DIARIO, DURANTE LA JORNADA Y SEMANAL

☒ RD 2001/83, arts. 45, 46 y 47 ☒ Ley 24/92 ☒ Ley 10/21 ☒ Ley 25/92 ☒ Ley 26/92
☒ RD 1561/95 ☒ Ley 9/10 ☒ RDLG 2/15 ☒ RD 311/16 ☒ RDL 6/19 ☒ RDL 8/19

- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.
- Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos. Este período se considerará de tiempo de trabajo efectivo cuando así esté fijado o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.
- Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4 horas 30 minutos, las personas trabajadoras menores de 18 años, tendrán un período de descanso de una duración mínima de 30 minutos.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.
- La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de 2 días ininterrumpidos.

Ampliaciones y reducciones de jornada

- Para los sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran, el Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, y Economía Social, y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o reduccio-

nes en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro y jornada.

- Se encuentran reguladas las ampliaciones de jornada para los siguientes sectores:
 - Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios.
 - Trabajo en el campo.
 - Comercio y hostelería.
 - Transportes y trabajo en el mar.
 - Transportes por carretera, transporte ferroviario y personal de vuelo.
 - Trabajos en determinadas condiciones específicas:
 - Trabajo a turnos.
 - Trabajos cuya acción pone en marcha y/o cierra el trabajo de los demás.
 - Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.
 - Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas.
 - Se encuentra regulada la reducción de jornada para los siguientes sectores:
 - Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
 - Trabajo en el campo.
 - Trabajo interior en minas.
 - Trabajos subterráneos de construcción y obras públicas.
 - Trabajo en cajones de aire comprimido.
 - Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación.
 - Trabajo en los servicios de tránsito aéreo (controladores civiles).

- Las reducciones de los descansos entre jornadas y semanales deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada, a disfrutar dentro de los períodos regulados en cada sector, en la forma que se determine mediante acuerdo o pacto.

No obstante, en los convenios colectivos se podrá autorizar que, previo acuerdo entre la empresa y el personal afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios pueda acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales. Del mismo modo se podrán acumular las compensaciones contempladas para el medio día del descanso semanal.

- El disfrute de los descansos compensatorios no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato.
- La aplicación de los regímenes especiales de jornada a los trabajadores y trabajadoras con contratos de duración determinada o temporal, o a los contratados a tiempo parcial para prestar servicios en trabajos fijos discontinuos, estará condicionada a la posibilidad de disfrute de los descansos compensatorios dentro de los períodos de referencia de cada sector, antes de la finalización del contrato o período de actividad.

4.4. TRABAJO NOCTURNO

▶ LET art. 36

- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. La empresa que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la Autoridad Laboral.
- La jornada de trabajo de las personas trabajadoras nocturnas no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de 15 días. Dichas personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias.
- El Gobierno podrá establecer limitaciones o ampliaciones a la duración de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras nocturnas. Igualmente podrá establecer limitaciones y garantías adicionales para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de las personas trabajadoras, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

- Las personas trabajadoras que sean menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos.
- A efectos de la anterior prohibición, en el trabajo a bordo de los buques en la marina mercante se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las siete de la mañana.
- Se considera trabajadora o trabajador nocturno, a efectos de lo anterior, a aquel que realice normalmente una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo en período nocturno, así como a aquel que se prevea que puede realizar en período nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.
- El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.
- La jornada máxima de las personas trabajadoras nocturnos sólo podrá superarse mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días en los siguientes supuestos:
 - Para los sectores de actividad que tienen aprobada la ampliación de jornada.
 - Para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.
 - En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo a turnos por causas no imputables a la empresa.
- Las excepciones a los límites de jornada de las personas trabajadoras nocturnos en dichos casos no podrán tener por efecto la superación de una jornada de ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia de 4 meses para los sectores con ampliación de jornada (incluso a 6 por convenio colectivo) o de cuatro semanas en los otros dos supuestos.
- Cuando la ampliación de la jornada se materialice mediante la realización de horas extraordinarias, deberá reducirse la jornada de trabajo de las personas trabajadoras afectadas en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia correspondiente.
- Las personas trabajadoras nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su

trabajo. La empresa deberá garantizar que las personas trabajadoras nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares.

- Las personas trabajadoras nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinadas a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto se llevará a cabo según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.



4.5. TRABAJO A TURNOS

LET art. 36

- Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.
- Las empresas, con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, tendrán en cuenta en la organización del trabajo de los turnos la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

- Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de personas trabajadoras que desarrollen su actividad por semanas completas o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.
- En las empresas con trabajo a turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.
- Cuando al cambiar la persona trabajadora de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se podrá reducir el mismo en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.
- Las personas trabajadoras a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

4.6. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

☞ RD 2001/83, arts. 45, 46 y 47 ☞ Ley 24/92 ☞ Ley 25/92 ☞ Ley 26/92 ☞ RD 1561/95
 ☞ Ley 9/10 ☞ RDLG 2/15 ☞ RD 311/16 ☞ RDL 6/19 ☞ RDL 8/19

Reducción de la jornada laboral por motivos familiares

- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples; quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si

dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de esta, con la disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:
 - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con diversidad funcional que no desempeñe una actividad retribuida.
 - Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
 - El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.
- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornadas establecidas en los supuestos anteriores, corresponderán a la persona tra-

bajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas, podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada en el supuesto de guarda legal de menor de 12 años, de cuidado de directo de familiares hasta segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y que no desempeñen actividad retribuida o en el supuesto de hospitalización y tratamiento continuado de menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave.

- La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al personal directivo de la empresa con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, preavisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.
- Las discrepancias surgidas entre empresaria/o y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos anteriormente serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- En los supuestos de reducción de jornadas por motivos familiares mencionados anteriormente del Estatuto de los Trabajadores, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Reducción de la jornada laboral de las víctimas de violencia de género y de las víctimas del terrorismo

- La trabajadora víctima de violencia de género o las personas trabajadoras víctimas del terrorismo tendrán derecho a hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.
- Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la

empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos.

- Las discrepancias sobre la concreción horaria serán resueltas, previa demanda, por la jurisdicción social. El procedimiento es urgente y preferente y la sentencia firme o ejecutiva desde que se dicte, en caso de recurso de suplicación.
- En el supuesto de esta reducción de jornada el salario a tener en cuenta, a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada.

4.7. CALENDARIO LABORAL

📖 RD 1561/95, disp. adic. 3ª 📖 LET, arts. 34.6 y 37.2 📖 Resol. 14-X-21

Elaboración y trámites

- Anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de la representación de la dotación personal, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.



- El calendario estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo y Economía Social, de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y por los Ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de estos.
- El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

4.8. HORAS EXTRAORDINARIAS

📖 RD 1561/95, disp. adic. 3ª 📖 LET art. 35

Características

- Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.
- Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo.
- Se prohíbe su realización durante el período nocturno, salvo en los supuestos de jornadas especiales ampliadas reglamentariamente o cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Igualmente se prohíbe su realización a menores de 18 años.
- A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente.
- La representación legal de la plantilla trabajadora tendrá derecho a ser informados mensualmente por la empresa de las horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

Horas extraordinarias de obligada realización

- Son las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, como el riesgo de pérdida de materias primas.

- Es obligatoria su realización por la persona trabajadora.
- No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.
- Se compensarán como horas extraordinarias.

Retribución y número máximo de horas extraordinarias

- Se abonarán económicamente o se compensarán con descanso por pacto individual o colectivo.
- La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por una persona trabajadora será de 80. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- El número máximo de horas extraordinarias que pueden realizar las personas trabajadoras con jornada de cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.
- No se aplica el límite de 80 horas extraordinarias anuales a las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, aunque tendrán que abonarse como horas extraordinarias, siendo obligatoria su realización para la persona trabajadora.

4.9. PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS

Permisos retribuidos

📖 LO 11/85, art.9 📖 Ley 31/95, art.26 📖 LET art. 37 📖 RDL 6/19

Previo aviso y justificación posterior a la empresa, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio, 15 días naturales.
- Nacimiento de hijo o hija o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento.
- Traslado de domicilio habitual, un día.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable.
- Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto para su duración y compensación económica. Si la persona trabajadora percibe una indemnización, se le descontará del salario que corresponda.
- Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20% en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar la persona trabajadora a la situación de excedente forzoso.
- El desempeño de funciones sindicales o de representación de personal, como la participación en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o

en el acuerdo con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Los períodos utilizados por los miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal y delegados y delegadas de prevención, como crédito de horas mensuales para el desempeño de sus funciones.
- Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un periodo de hasta 5 años.

La concreción del disfrute del permiso se fijará en convenio colectivo, y en su defecto de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y el personal directivo de la empresa.

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Permisos no retribuidos

- Los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

4.10. VACACIONES RETRIBUIDAS

📖 Ley 36/11 📖 RDLG 2/15, art.38 📖 RD 1462/18

Duración

Pactada en forma individual o colectiva.

Nunca inferior a 30 días naturales.

Fecha de disfrute

- Se fijará de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.
- Si existe desacuerdo se presentará demanda ante la jurisdicción correspondiente, fijándose la fecha o fechas de disfrute, en sentencia no recurrible y en procedimiento sumario y preferente.



- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden 2 meses antes, al menos, del comienzo previsto para las mismas.

- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.
- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo en caso de extinción de contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas.
- En las relaciones laborales de las personas trabajadoras eventuales o de temporada, cuando las vacaciones legales mínimas no pudieran disfrutarse, porque el período de actividad en la empresa no coincidiera con el disfrute de las vacaciones, las personas trabajadoras percibirán, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones.

4.11. FIESTAS LABORALES

📌 RD 2001/83, arts. 45, 46 y 47 📌 RD 1561/95 📌 LET art. 37.2 📌 Resol. 14-X-21

- Se fijan anualmente.
- Tienen carácter retribuido y no recuperable.
- No podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo como fiesta del Trabajo y 12 de octubre como Fiesta Nacional de España.
- Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana,

siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

- Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes las previstas en el párrafo anterior.

Trabajo a distancia

5.

5.1. Trabajo a distancia

5.1. TRABAJO A DISTANCIA

▣ LET, art. 13 y 38.4

Definición

Es una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar que elija, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Será trabajo a distancia cuando éste se preste a distancia un mínimo de 30% de la jornada, o proporción equivalente a la duración del contrato, en un periodo de referencia de 3 meses.

El trabajo a distancia será voluntario y objeto de pacto entre empresa y persona trabajadora, mediante la firma de un acuerdo de trabajo a distancia entre ambas partes. El trabajo a distancia no se puede imponer a través de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para desarrollar la actividad a distancia que estén vinculadas al cambio de especialidad a distancia, no serán causas justificativas de despido.

Las personas trabajadoras a distancia la totalidad de la jornada tendrán prioridad para ocupar puestos vacantes que se realicen presencial total o parcialmente.

Reversibilidad al trabajo presencial

- La decisión de trabajar a distancia es reversible para empresa y persona trabajadora.
- El ejercicio de la reversibilidad será en los términos que se pacte en la negociación colectiva o, en su defecto, en el acuerdo de trabajo a distancia.

Acuerdo de trabajo a distancia

- Obligatorio que sea por escrito junto con el contrato o como anexo si se pacta después.
- Se tiene que formalizar antes de empezar el trabajo a distancia.

- Se entregará copia a la Representación legal de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 10 días y a la oficina de empleo.
- El contenido mínimo obligatorio del acuerdo, sin perjuicio de lo que se pacte en la negociación colectiva, es:
 - Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
 - Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
 - Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
 - Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
 - Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
 - Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
 - Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
 - Medios de control empresarial de la actividad.
 - Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
 - Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

- Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Cualquier modificación de las condiciones del acuerdo debe ser objeto de acuerdo entre empresa y persona trabajadora, formalizándose por escrito y con carácter previo a su aplicación. Se comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras.

Limitaciones

En los contratos de trabajo celebrados con menores o para la formación, se garantizará que el 50% de la jornada, como mínimo, sea presencial. Lo anterior sin perjuicio de la formación que en su caso hubiera de cursarse.

Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación

- Las personas que desarrollen su trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que si prestaran sus servicios en el centro de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial. No pueden sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.
- Tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial.
- Las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas trabajadoras a distancia y sus características para el diagnóstico, implementación, aplicación y seguimiento de los planes de igualdad, así como en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo, causa discriminatoria y acoso laboral.
- Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

Derechos de las personas trabajadoras a distancia

- La empresa garantizará la participación efectiva en las acciones formativas de las personas trabajadoras a distancia, así como proporcionar la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad a distancia y para el caso de que se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.
- La empresa deberá informar, de manera expresa y por escrito, a las personas trabajadoras a distancia de las posibilidades de ascenso que se produzcan, sea en puestos de desarrollo presencial o a distancia.
- Las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios de conformidad con el inventario incluido en el acuerdo de trabajo a distancia o en su caso, conforme las previsiones de la negociación colectiva, así como a la asistencia precisa en caso de dificultades técnicas.
- El desarrollo de trabajo a distancia será sufragado y compensado por la empresa y en ningún caso podrá suponer un gasto relacionado con los equipos, herramientas y medios vinculados a la actividad para la persona trabajadora.

En la negociación colectiva se podrán establecer mecanismos de determinación, compensación y abono de gastos.

- Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho al horario flexible en los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, así como al registro horario adecuado.



- La empresa, para controlar la prestación laboral, deberá garantizar el derecho a la intimidad y protección de datos personales. Para ello, elaborará unos criterios de utilización de los dispositivos digitales, donde participará la representación de las personas trabajadoras. La empresa no podrá exigir instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora.
- Las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo. La empresa elaborará una política interna donde se definan las modalidades de ejercicio de derecho de desconexión y las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras, previa audiencia de la representación de los trabajadores.

Protección de datos y seguridad en la información

Las personas trabajadoras a distancia deberán cumplir las instrucciones de seguridad de la información fijadas por la empresa, así como las instrucciones establecidas sobre protección de datos.

Prevención de riesgos laborales

- Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a la LPRL.
- La evaluación de riesgos, que solo debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, y la planificación de la actividad preventiva deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo.
- Se requiere especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.
- Si fuera necesario efectuar visita para recabar información en materia preventiva, deberá emitirse informe justificativo y, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, si se trata de su domicilio o del de una tercera persona física. (Para más detalle, ver apartado de esta Guía sobre La Prevención de Riesgos Laborales).

6.

6.1. Plataformas de reparto

Plataforma de reparto



6.1. PLATAFORMAS DE REPARTO

📖 Ley 12/2021 📖 LET art.8 y 64.4

Definición

- Se incluyen las personas trabajadoras que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, cuando la empresa ejerce de forma directa, indirecta o implícita el poder de organización, dirección y control sobre su actividad o condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.
- Presunción de laboralidad de la relación (trabajadores por cuenta ajena).

Información a los representantes de las personas trabajadoras

La empresa debe informar de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Movilidad

7.

- 7.1. Movilidad funcional
- 7.2. Movilidad geográfica
- 7.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
- 7.4. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual
- 7.5. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo

7.1. MOVILIDAD FUNCIONAL

▣ LET, art. 39 ▣ Ley 36/11

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

Realización de funciones superiores o inferiores, no correspondientes al grupo profesional

- Sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.
- La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la representación legal de la plantilla trabajadora.

Realización de funciones superiores a las del grupo profesional

- En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a 6 meses durante un año u 8 durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.
- Contra la negativa de la empresa a conceder el ascenso por realización de funciones superiores, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados y delegadas de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social.

Cambio de funciones no pactadas ni incluidas en los puntos anteriores

En relación a los supuestos que supongan un cambio de funciones no pactadas ni incluidas en los puntos anteriores, se requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Retribución de las personas trabajadoras

- La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.
- Si la actividad realizada es de superior grupo profesional, la retribución será la del puesto desempeñado.

Características generales

La empresa no podrá invocar como causas de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

7.2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

📖 Ley 45/99 📖 LO 1/04 📖 RDLG 2/15, art.40 📖 Ley 36/11

La movilidad geográfica se produce por el traslado o desplazamiento de la persona trabajadora a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que exija cambio de residencia.

Traslados

Qué se entiende por traslado

Cuando la persona trabajadora que no haya sido contratada específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, sea destinada a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que le exija cambios de residencia, de forma definitiva, o cuando un desplazamiento exceda de doce meses en un período de 3 años.

Motivos para el traslado

Deben ser producidos por la existencia de alguna de las siguientes razones: conómicas, técnicas, organizativas, de producción, o por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

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

Procedimiento

- Depende si el traslado es considerado individual o colectivo.
- La representación legal de la plantilla trabajadora tendrá prioridad de permanecer en sus puestos de trabajo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de personas trabajadoras de otros colectivos, tales como profesionales con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con diversidad funcional.



Traslado individual

Actuación del empresario

- El personal directivo de la empresa notificará con una antelación mínima de treinta días a la fecha de la efectividad del traslado, a la persona trabajadora afectada y a sus representantes legales la decisión adoptada.
- Cuando la empresa, tratando de evitar el procedimiento establecido para los traslados colectivos, realizase traslados en períodos sucesivos de noventa días en

número inferior a los establecidos para dicho procedimiento, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, se considerará en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efectos.

Actuación de la persona trabajadora

La persona trabajadora podrá optar entre:

- El traslado, percibiendo una compensación por los gastos propios que se produzcan por este motivo, así como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca podrá ser inferior a los mínimos establecidos en los convenios.
- La extinción de la relación laboral, percibiendo en este caso una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades.
- Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo establecido, la persona trabajadora, si se muestra disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante el Juzgado de lo Social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho de la persona trabajadora a ser reincorporada al centro de trabajo de origen. Si la empresa se negara a ello, la persona trabajadora podrá solicitar la extinción del contrato con las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Traslado colectivo de personas trabajadoras

Qué se entiende por traslado colectivo

Se considera traslado colectivo cuando afecte a la totalidad de las personas trabajadoras de un centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco o, cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo en un plazo de 90 días afecte, al menos:

- 10 personas trabajadoras, en las empresas que ocupen menos de 100 personas trabajadoras.
- El 10% del número de personas trabajadoras de la empresa que ocupe entre 100 y 300 personas trabajadoras.
- 30 personas trabajadoras en las empresas que ocupen más de 300 personas trabajadoras.

Actuación de la empresa

- Apertura de un período de consultas con la representación legal del personal de una duración no superior a 15 días.
- Notificación de la apertura del período de consultas y de las posiciones de las partes tras su conclusión a la Autoridad laboral competente.
- Notificación a las personas trabajadoras de su decisión de traslado, tras la finalización del período de consultas, con al menos 30 días de antelación a la fecha de efectividad del mismo.

Período de consultas

- La decisión del traslado de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con la representación legal de duración no superior a 15 días. La comisión representativa de las personas trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas.

A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o sus representantes su intención de iniciar el procedimiento; el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de 7 días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con la representación legal del personal, en cuyo caso, el plazo será de 15 días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa, podrá comunicar el inicio del período de consultas a la representación legal de las personas trabajadoras; la falta de constitución de la misma, no impedirá el inicio y transcurso del período de consultas.

- La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.
- La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art.41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.
- Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre

las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

- Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
- Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal del personal, o en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de la plantilla trabajadora, siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.
- Tras la finalización del período de consultas, el personal representante de la empresa notificará a las personas trabajadoras su decisión sobre el traslado.
- La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Actuación de las personas trabajadoras

- Las personas trabajadoras afectadas podrán, cada una de ellas, efectuar las acciones indicadas en el «Traslado individual».
- Las personas trabajadoras podrán reclamar en conflicto colectivo, en cuyo caso paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

Traslado voluntario

La persona trabajadora tendrá derecho:

- Al traslado, si hubiera puesto de trabajo, a la misma localidad donde hubiera sido trasladado su cónyuge, siempre que ambos fueran personas trabajadoras de la misma empresa.
- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para

hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

- La empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
- El traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de 6 meses durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este período las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.
- Las personas trabajadoras con diversidad funcional que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación, médico funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su diversidad funcional, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento en los términos y condiciones establecidas para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.
- Se considerarán incluidas en el concepto de víctimas del terrorismo a estos efectos a las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante al menos dos años anteriores y los descendientes, tanto de los heridos como de los fallecidos, y a las personas que acrediten, en los términos del artículo 3 bis de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, sufrir situaciones de amenazas o coacciones directas y reiteradas, procedentes de organizaciones terroristas.

Desplazamientos temporales

Las empresas podrán desplazar temporalmente a sus personas trabajadoras, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, a otros centros de trabajo que exijan la residencia en población distinta de la de su domicilio habitual, siempre que este período sea inferior a 12 meses en 3 años.

Actuación de la empresa

- Comunicación a la persona trabajadora afectada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad que no podrá ser inferior a 5 días laborables en casos de desplazamientos de duración superior a 3 meses.
- Cuando desplace temporalmente a sus trabajadores y trabajadoras al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional, observará lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley 45/1999.

Actuación de la persona trabajadora

Comunicado el desplazamiento, la persona trabajadora podrá:

- Aceptar el desplazamiento, percibiendo de la empresa además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si el desplazamiento tiene una duración superior a 3 meses, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin que se puedan computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.
- Si no está de acuerdo, podrá recurrir la decisión del personal empresario ante el Juzgado de lo Social, sin perjuicio de la ejecutividad del desplazamiento.

Desplazamiento a España de personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional

📖 Ley 45/99 📖 RDL 9/17

La empresa debe garantizar a sus trabajadores y trabajadoras, desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, las condiciones mínimas de trabajo vigentes en España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo.

A qué empresas afecta

A las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplacen temporalmente a su plantilla a España en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Se excluyen los desplazamientos del personal navegante de empresas de la Marina mercante y los desplazamientos producidos por actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.

Qué desplazamientos transnacionales de personas trabajadoras están afectados

- El desplazamiento temporal a España de una persona trabajadora de cualquier nacionalidad en el marco de una prestación de servicio transnacional, siempre que exista una relación laboral con su empresa durante ese período en alguno de los siguientes supuestos:
- El desplazamiento de una persona trabajadora por cuenta y bajo la dirección de su empresa, en ejecución de un contrato celebrado entre ésta y una empresa española con sede en España o que ejerza su actividad en España.
- El desplazamiento de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra del grupo de que forme parte.
- El desplazamiento de una persona trabajadora por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España.

Obligaciones de la empresa

Las personas trabajadoras afectadas en sus desplazamientos tendrán garantizado por su empresa, cualquiera que sea la legislación aplicable a su contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española, tanto las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias del Estado como en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate, relativas a:

- Jornada laboral, horas extraordinarias, trabajo nocturno y a turnos, descanso semanal, fiestas y permisos.
- Vacaciones anuales, salvo que los desplazamientos no excedan de ocho días y sean efectuados por empresas que no sean de trabajo temporal.
- Cuantía del salario, salvo en los desplazamientos que no excedan de ocho días y sean efectuados por empresas que no sean de trabajo temporal.
 - Durante desplazamientos de más de 8 días tendrán garantizado el salario, fijado en su cuantía mínima por las disposiciones legales o regla-

mentarias del Estado, o establecido por convenio colectivo, aplicable en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate para el grupo o categoría profesional correspondiente a la prestación de la persona trabajadora desplazada, incluyendo en él el salario base y los complementos salariales, gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a horas extraordinarias y complementarias y trabajo nocturno, y sin descontar de dicha cuantía mínima los tributos, pagos a cuenta y cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora.

A efectos de comparar la cuantía del salario que corresponda a la persona trabajadora desplazada conforme a la legislación aplicable a su contrato de trabajo y la garantizada por la legislación española, se incluirán también en dicha cuantía los complementos abonados al profesional correspondientes al desplazamiento, pero no aquellos que se abonen como reembolso de los gastos originados por el mismo, como manutención, alojamiento o gastos de viaje.

- La remuneración de las personas trabajadoras contratadas por empresas de trabajo temporal para ser cedidas a empresas usuarias comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las



vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales de la persona trabajadora y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones mencionadas en el contrato de puesta a disposición de la persona trabajadora.

- La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otras personas asalariadas en la empresa, lengua o diversidad funcional siempre que no impidan el desempeño del trabajo de que se trate; así como la no discriminación de las personas trabajadoras temporales y a tiempo parcial.
- El trabajo de menores.
- Derecho de huelga, reunión y libre sindicación.
- La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de maternidad, y de los menores.
- El respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras, comprendida la protección frente a ofensas verbales, o físicas de naturaleza sexual.
 - Las personas trabajadoras contratadas por empresas de trabajo temporal para ser cedidas a empresas usuarias, tendrán derecho durante el periodo de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo en los mismos términos que les corresponderían de haber sido contratadas directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto de trabajo.

La aplicación de estas condiciones de trabajo a las personas trabajadoras desplazadas se entenderá sin perjuicio de la aplicación de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo.

- En el caso de que las personas trabajadoras desplazadas sean nacionales de Estados que no sean miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, deberán estar autorizados a trabajar en el país de origen del desplazamiento, pero no es necesario que se provean de un nuevo permiso de trabajo para trabajar en España.

- Por otra parte, las empresas tienen obligación de comparecer y aportar documentos, para justificar el cumplimiento de la ley, incluida la documentación acreditativa de la válida constitución de la empresa:
- A requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la oficina pública designada al efecto.
- Además, durante el período de desplazamiento, deberán tener disponibles, en el centro de trabajo o en formato digital para su consulta inmediata, entre otros, los siguientes documentos:
 - Contratos de trabajo o documentos de información a la persona trabajadora sobre elementos esenciales del contrato de trabajo (art. 5 R.D. 1659/1998).
 - Recibos de salario de cada persona trabajadora y los comprobantes del pago de salarios a cada persona trabajadora.
 - Registros horarios que se hayan efectuado, con la indicación del comienzo, el final y la duración de la jornada de trabajo diaria.
 - Documento que acredite la autorización para trabajar de los nacionales de terceros países conforme a la legislación del Estado de establecimiento.
- Concluido el desplazamiento, deberán aportar los documentos anteriores cuando sean requeridos para ello por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Están obligados a notificar por escrito a la Autoridad Laboral, en los términos que reglamentariamente se determine, los daños para la salud de las personas trabajadoras desplazadas que se hubieran producido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute en España.
- La documentación a la que se refieren los apartados anteriores deberá presentarse traducida al castellano o a las lenguas cooficiales de los territorios donde se vaya a prestar los servicios.

Comunicación del desplazamiento

La empresa, antes de su inicio y con independencia de su duración, comunicará a la Autoridad Laboral competente por razón del territorio donde se vayan a prestar los servicios el desplazamiento de las personas trabajadoras. En el caso de que se vayan a prestar los servicios en el territorio de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla,

deberá dirigirse la comunicación de desplazamiento a las Áreas de Trabajo e Inmigración de las respectivas Delegaciones de Gobierno. La comunicación se hará por medios electrónicos y contendrá los siguientes datos:

- Identificación de la empresa que desplaza a la persona trabajadora, con su domicilio y número de identificación fiscal.
- Datos personales y profesionales de las personas trabajadoras desplazadas.
- Identificación de la empresa/empresas y en su caso centro/centros de trabajo, donde prestarán servicios las personas trabajadoras desplazadas.
- Fecha de inicio y duración prevista del desplazamiento.
- Determinación de la prestación de servicios que la persona trabajadora va a desarrollar en España, con indicación del tipo de desplazamiento a efectuar.
- Datos identificativos y de contacto de una persona física o jurídica presente en España, como representante designada por la empresa a efectos de enlace con las autoridades competentes españolas y para el envío y recepción de documentos o notificaciones.
- Datos identificativos y de contacto de una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa en los procedimientos de información y consulta del personal, y negociación, que afecten a las personas trabajadoras desplazadas a España.
- Salvo que la empresa sea de trabajo temporal, no será necesaria la comunicación del desplazamiento si la duración de éste es igual o inferior a 8 días.
- Si la empresa que desplaza a las personas trabajadoras a España es una empresa de trabajo temporal, deberá incluir en la comunicación, además:
 - Acreditación de que reúne los requisitos legales exigidos en su país para la puesta a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, de las personas trabajadoras por ella contratada.
 - Asimismo, precisará las necesidades temporales de la empresa usuaria para ser cubiertas por el contrato de puesta a disposición.
- El procedimiento para efectuar la comunicación de desplazamiento será el que determine la Comunidad Autónoma competente.

7.3. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

▣ Ley 36/11 ▣ RDLG 2/15 art. 41 y 50

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Se considerarán modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Qué modificaciones tienen esta consideración

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistemas de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, siempre y cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a las personas trabajadoras en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del personal directivo de efectos colectivos.

Características

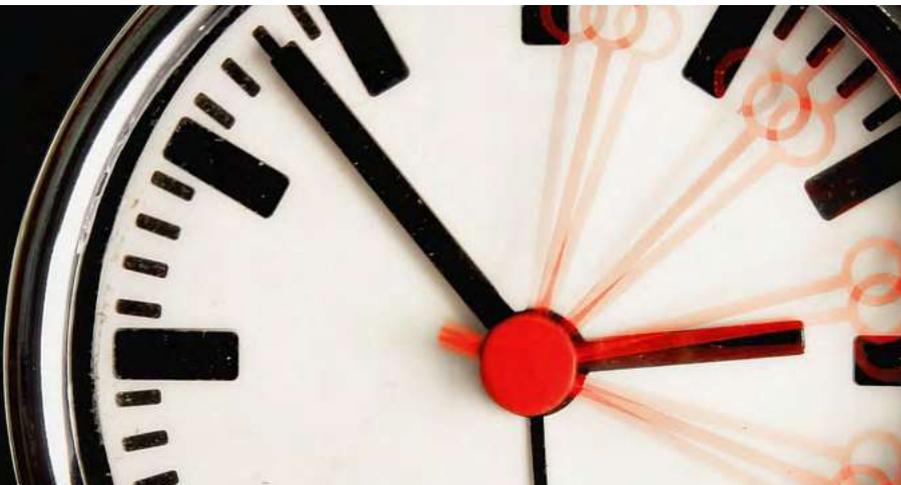
Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden ser de carácter individual o colectivo.

7.4. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER INDIVIDUAL

☒ art. 40 y ss LET ☒ art.41, RDLG 2/15

Cuándo tienen las modificaciones este carácter

- Se considera de carácter individual la modificación, siempre que en un periodo de noventa días afecte a un número de personas inferior a:
 - Diez trabajadoras y trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien personas trabajadoras.
 - El 10% del número de personas trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos personas trabajadoras.
 - Treinta personas trabajadoras, en las empresas que ocupen más de 300 personas trabajadoras.
- Cuando con objeto de eludir las actuaciones en caso de «Modificaciones de carácter colectivo» la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales establecidos para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.



Actuación de la empresa

- La decisión de la modificación deberá ser notificada por la dirección de la empresa a la persona trabajadora afectada y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.
- En caso de que una sentencia de la jurisdicción social declare injustificada la modificación, la empresa deberá reponer a la persona trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo.

Actuación de la persona trabajadora

- Aceptar la decisión empresarial.
- Extinguir su relación laboral con la empresa, antes de que se cumpla el plazo de efectividad de la decisión adoptada, si resultase perjudicado por las modificaciones y éstas fuesen referentes a:
 - La jornada de trabajo.
 - Horario y distribución del tiempo de trabajo.
 - Régimen de trabajo a turnos.
 - Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - Funciones, cuando éstas excedan de los límites que para la movilidad funcional.
 - En estos supuestos la persona trabajadora deberá percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.
- Recurrir ante el Juzgado de lo Social la decisión empresarial, cuando la persona trabajadora, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, muestre su disconformidad, sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo marcado.

La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada, y en este último caso reconocerá el derecho de la persona trabajadora a ser repuesta en sus anteriores condiciones.

- La negativa de la empresa a reintegrar a la persona trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado las mismas injustificadas, dará opción a la persona trabajadora a rescindir su relación laboral por el procedimiento de «Extinción por voluntad del trabajador» del art. 50 LET y las indemnizaciones serán las establecidas para el despido improcedente.
- Rescindir su contrato de trabajo, a través del procedimiento correspondiente a «Extinción por voluntad del trabajador», cuando las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo sean llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art.41 del Estatuto de los Trabajadores y que redunden en menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora.

Las indemnizaciones serán las establecidas para el despido improcedente.

7.5. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO

📖 art. 40 y ss LET 📖 art.41, RDLG 2/2015

Cuándo tienen las modificaciones este carácter

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días afecte al menos a:

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

Actuación del empresario

El empresario deberá abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

Período de consultas

- La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con la representación legal, de duración no superior a 15 días.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

- Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.
- La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores y trabajadoras de los centros afectados.

En defecto de lo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

- Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo: corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal; si en el centro de trabajo no existe representación legal de la parte trabajadora, éstos podrán optar a su elección por atribuir su representación, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.
- Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá: al comité intercentros, siempre que

tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las reglas establecidas en el art.41.4. b) del Estatuto de los Trabajadores según que todos los centros afectados cuenten con la representación legal del personal, que haya centros afectados que cuenten con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y otros que no, o que ninguno de los centros afectados cuente con la representación legal.

La comisión representativa de las personas trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial del inicio del procedimiento de consultas, para lo cual la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo según lo previsto en el art.41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de 7 días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que algunos de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con la representación legal, en cuyo caso el plazo será de 15 días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del período de consultas a la representación legal del personal.

- Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
- Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de la plantilla, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de la plantilla laboral siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.
- La dirección empresarial y la representación legal del personal podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

- Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
- Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras su decisión sobre la modificación.
- La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por la dirección de la empresa a las personas trabajadoras una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los 7 días siguientes a su notificación. Contra dicha decisión, se podrá reclamar en conflicto colectivo.
- La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse conforme a lo establecido en el art .82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

Actuación de las personas trabajadoras

- Aceptar la modificación.
- Ejercitar su derecho individual a rescindir su relación laboral con la empresa, antes de que se cumpla el plazo de efectividad de la decisión adoptada por la empresa, si resultare perjudicado por las modificaciones y éstas son referentes a:
 - La jornada de trabajo.
 - Horario y distribución del tiempo de trabajo.
 - Régimen de turnos de trabajo.
 - Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.

En estos supuestos, la persona trabajadora deberá percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

- Rescindir su contrato de trabajo, a través del procedimiento correspondiente a «Extinción por voluntad del trabajador» cuando las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo sean llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art.41 del Estatuto de los Trabajadores y que redunden en menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora o si la empresa se niega a reintegrar a la persona trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado la modificación injustificada. Las indemnizaciones serían en este supuesto las establecidas para el despido improcedente.
- Reclamar en conflicto colectivo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales, hasta su resolución.

Suspensión del contrato de trabajo

8.

- 8.1. Cuestiones generales
- 8.2. Excedencias
- 8.3. Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor

8.1. CUESTIONES GENERALES

☒ RDL 17/77 ☒ Ley 12/01 ☒ LO 1/04 ☒ LO 3/07 ☒ Ley 2/08, disp adic.6ª ☒ Ley 9/09
☒ RD 295/09 ☒ Ley 35/10 ☒ Ley 39/10 ☒ Ley 27/11 ☒ Ley 36/11 ☒ RDL 20/11
☒ Ley 3/12 ☒ Ley 17/12 ☒ RD 1483/12 ☒ Ley 22/13 ☒ RDL 5/13 ☒ Ley 1/14
☒ RDLG 2/15, arts. 23, 45, 46, 47, 48, disp adic. 19ª y disp trans. 7ª ☒ Ley 48/15 disp
final 11ª ☒ Ley 6/18 ☒ RDL 6/19 ☒ Ley 11/20

La interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y persona trabajadora.

Causas de suspensión

Son causas de suspensión:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Excedencia forzosa.
- Incapacidad temporal.
- Nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.
- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años con diversidad funcional o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal (esta suspensión deberá ser autorizada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo).

- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (esta suspensión deberá ser comunicada previamente a la autoridad laboral).
- Ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
- Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Excedencia voluntaria.

Efectos

La suspensión del contrato deja sin efectos las obligaciones de ambas partes: trabajar y remunerar el trabajo. En algunos casos la persona empleada percibirá una prestación de la Seguridad Social sustitutoria del salario.

Reincorporación al trabajo y duración de la suspensión

Con carácter general

- La persona trabajadora tiene derecho a reincorporarse al trabajo que ocupaba una vez cesen las causas que motivaron la suspensión excepto en los supuestos de suspensión por mutuo acuerdo de las partes y por causas consignadas válidamente en el contrato, en que se estará a lo pactado.
- Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

- Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior (excedencia forzosa).
- Deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el ejercicio de cargo.

Incapacidad temporal

Si la persona trabajadora en incapacidad temporal es declarada en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, será motivo de extinción del contrato de trabajo, salvo que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, en cuyo caso subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

Nacimiento

- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
- El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.
- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
- En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de

trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

- En el supuesto de diversidad funcional del hijo o hija en el nacimiento, la suspensión del contrato, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores; igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas del descanso obligatorio de la madre biológica o las dos semanas del descanso obligatorio del otro progenitor, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas, las primeras 6 semanas de la madre biológica inmediatamente posteriores al parto, o las 2 semanas del otro progenitor, podrá disfrutarse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
- Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.



- La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las semanas correspondientes inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.
- En el supuesto que se disfrutase en régimen de jornada parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora si no hubiera reducido su jornada.
- La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

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

Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

- Se incluyen los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores con diversidad funcional o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, a partir del año 2021 la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.
- La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- En el supuesto de diversidad funcional del hijo o hija, en adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
- En los supuestos en que este permiso se ejerza a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora de no haber reducido su jornada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural:

La suspensión del contrato de trabajo finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Protección contra la violencia de género

- La suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que, de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.
- Al cesar las causas de la suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

8.2. EXCEDENCIAS

🔗 LO 11/85, art 9 🔗 Ley 4/95 🔗 Ley 40/03 🔗 LO 3/007 🔗 RDLG 2/15, art. 46 y disp adicional 21 🔗 RDL 6/19

Se entiende por excedencias las situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud de la persona trabajadora.

Clases

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.

Las causas de la excedencia forzosa son:

- Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Voluntaria

- Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa.
- No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo sino derecho preferente de reingreso cuando haya vacante de igual o similar categoría.

- Su duración será entre 4 meses y 5 años.
- Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo profesional si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Excedencia por cuidado de hijo o de familiares

- Duración máxima de 3 años para el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- También tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a dos años, salvo que por negociación colectiva se amplíe, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente, enfermedad o diversidad funcional no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- Esta excedencia, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- El inicio de un nuevo período de excedencia dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.
- El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por su empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.
- 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.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

- Los períodos de hasta 3 años de excedencia por cuidado de hijo o hija o menor, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.



- De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia para el cuidado de otros familiares.
- Cuando las situaciones de excedencia señaladas hubieran estado precedidas por una reducción de jornada por razones de guarda legal, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.
- La situación de excedencia por período no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija tendrá la consideración de situación asimilada al alta para obtener las prestaciones por desempleo.

- Dicho período no podrá computarse como de ocupación cotizada para obtener las prestaciones por desempleo, pero a efectos de este cómputo se podrá retrotraer el período de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar por el tiempo equivalente al que la persona trabajadora hubiera permanecido en la situación de excedencia forzosa.
- Además de los que en esta guía se indican, por convenio colectivo pueden preverse otros supuestos de excedencia (voluntaria o forzosa), estándose entonces a lo pactado en cuanto a sus causas, régimen y efectos.

8.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN, O DERIVADAS DE FUERZA MAYOR

📖 Ley 35/10 📖 Ley 3/12 📖 RD 1483/12 📖 Ley 1/14 📖 RDLG 2/15, arts 47, 51 y disp trans 10ª

- Esta suspensión de los contratos a iniciativa de la empresa debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, debe ser comunicada previamente a la autoridad laboral e ir precedida de un período de consultas con la representación legal del personal de duración no superior a 15 días.
- La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Durante el periodo de reducción de jornada no podrá realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

- El contrato de trabajo también podrá ser suspendido o podrá reducirse la jornada a iniciativa de la empresa por causa derivada de fuerza mayor. Dicha causa ha de ser debidamente constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas, previo expediente tramitado al efecto.
- Durante las suspensiones de contratos o reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional del

personal afectado cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

- La situación provocada por la COVID-19 ha dado lugar a la aprobación de una serie de medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.

Así el artículo 22 Real Decreto-ley 8/2020 regula las “Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor” y el artículo 23 establece las “Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción” (los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la COVID-19 iniciados tras el 27 de enero de 2021 y hasta el 31 de mayo de 2021).

Extinción del contrato de trabajo

9.

- 9.1. Cuestiones generales
- 9.2. Mutuo acuerdo de las partes
- 9.3. Causas consignadas válidamente en el contrato
- 9.4. Expiración del período contratado o realización de la obra o Servicio objeto del contrato
- 9.5. Muerte, jubilación o extinción de la personalidad jurídica del contratante
- 9.6. Dimisión de la persona trabajadora
- 9.7. Muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora
- 9.8. Jubilación de la persona trabajadora
- 9.9. Fuerza mayor
- 9.10. Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- 9.11. Voluntad de la persona trabajadora con causa justificada
- 9.12. causas objetivas legalmente procedentes
- 9.13. Despido disciplinario
- 9.14. Actuación en caso de despido

9.1. CUESTIONES GENERALES

✗ RD 2720/98 ✗ Ley 12/01 ✗ LO 1/04 ✗ Ley 43/06 ✗ LO 3/07 ✗ Ley 35/10 ✗ Ley 3/12 ✗ RD 1483/12 ✗ RD 1484/12 ✗ RDL 5/13 ✗ Ley 1/14 ✗ RDLG 2/15, arts. 49 a 57 y disp trans 10ª ✗ RDL 28/18 ✗ RDL 6/19 ✗ RDL 1/20

Características

Significa la terminación de la relación laboral entre empresa y la persona empleada y sus causas pueden ser las que a continuación se indican:

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- En el caso del contrato de interinidad, por alguna de las siguientes causas:
 - La reincorporación de la persona trabajadora sustituida.
 - 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.
 - El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo.
- Dimisión de la persona trabajadora.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta de la persona trabajadora.
- Jubilación de la persona trabajadora.
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor.

- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Voluntad de la persona trabajadora fundada en un incumplimiento contractual de la empresa.
- Despido disciplinario.
- Causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a las trabajadoras y trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

La persona contratada podrá solicitar la presencia de un representante legal de la empresa en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de la parte trabajadora, o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si la empresa impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

9.2. MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES

RDLG 2/15, art.49

- Simple acuerdo de las partes.
- La manifestación de voluntad de rescindir la relación laboral debe ser prestada libremente.
- La forma más frecuente es la petición de baja por la persona trabajadora, con aceptación del persona empleadora, firmándose el documento denominado «Fi-

niquito», a la vez que se saldan todas las obligaciones pendientes entre las partes. No existe derecho a indemnización.

9.3. CAUSAS CONSIGNADAS VÁLIDAMENTE EN EL CONTRATO

☒ RDLG 2/15, art.49

Las causas sólo son válidas cuando no constituyen manifiesto abuso de derecho por parte de la empresa. Si lo constituyera, la persona empleada debe reclamar por despido.

Deben ser alegadas por alguna de las partes, de lo contrario el contrato se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

9.4. EXPIRACIÓN DEL PERÍODO CONTRATADO O REALIZACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO OBJETO DEL CONTRATO

☒ Ley 12/01 ☒ Ley 43/06 ☒ Ley 35/10 ☒ RDLG 2/15 art.49, disp trans 8ª

- A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y la persona trabajadora continúe prestando servicios.

- Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

9.5. MUERTE, JUBILACIÓN O EXTINCIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DEL CONTRATANTE

☒ Ley 36/11 ☒ RD 1483/12 ☒ RDLG 2/15, art.49 ☒ RDLG 8/15, art.267

- Que no exista continuidad en la actividad empresarial.
- No es necesario que exista autorización alguna en los casos de muerte, jubilación o incapacidad dla empresa/a, teniendo derecho la persona trabajadora a una indemnización equivalente a un mes de salario.
- En el caso de extinción de la personalidad jurídica del contratante, se seguirán los trámites previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, correspondientes al procedimiento de despido colectivo.

9.6. DIMISIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA

☒ RDLG 2/15, art.49

- Preaviso a la dirección empresarial con la antelación prevista en convenio, contrato o lo usual conforme a las costumbres del lugar.
- No tiene necesidad de alegar motivos.

9.7. MUERTE, INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ DE LA PERSONA TRABAJADORA

☒ D.2-III-44 ☒ RD 1451/83 ☒ RDLG 2/15, art.49

En función de cada causa:

- Fallecimiento de la persona trabajadora. La dirección de la empresa, en caso de fallecimiento debido a muerte natural, vendrá obligada a abonar a determinados parientes una indemnización equivalente a 15 días del salario.
- Declaración de incapacidad permanente total de la persona trabajadora. La empresa podrá romper la relación laboral o darle un puesto de trabajo acorde con su diversidad funcional.

- Declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Si se produjese recuperación completa o se transformase la calificación en incapacidad parcial, la persona trabajadora tiene derecho a reintegrarse a la empresa cuando exista vacante.

9.8. JUBILACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA

☒ RDLG 2/15, art.49, disp adic.10ª y disp trans.9ª ☒ RDL 28/18

- Acceso de la persona trabajadora a la pensión de jubilación.
- De conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
 - La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.



- La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevas personas trabajadoras, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

9.9. FUERZA MAYOR

📖 Ley 36/11 📖 Ley 3/12 📖 RD 1483/12 📖 RDLG 2/15, arts 49 y 51.7

Definición

- Se trata de hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo (incendio, inundación, etc.).

Requisitos

- Son requisitos de la fuerza mayor: Requisitos
- La existencia de fuerza mayor, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a la representación legal del personal.
- La resolución de la autoridad laboral se dictará, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y cuantas otras actuaciones e informes considere indispensables, en el plazo de 5 días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a la representación legal del personal y a la autoridad laboral.
- La autoridad laboral, que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a las personas trabajadoras afectadas por la extinción de los contratos, sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse de la empresa.

9.10. DESPIDO COLECTIVO FUNDADO EN CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

☒ Ley 35/10 ☒ Ley 27/11, disp adic.16ª ☒ Ley 36/11 ☒ Ley 3/12 ☒ RD 1483/12
☒ RD 1484/12 ☒ RDL 5/13 ☒ RDL 16/13 ☒ Ley 1/14 ☒ RDLG 2/15, art.51

Características

- La extinción colectiva de los contratos de trabajo debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- 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 tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

Requisitos

Que la extinción afecte, en un período de noventa días, al menos a:

- Diez personas trabajadoras, en las empresas que ocupen a menos de cien personas trabajadoras.
- El 10 por 100 del número de personas trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientas personas trabajadoras.
- Treinta personas trabajadoras en empresas que ocupen más de trescientas personas trabajadoras.

- Para este cómputo del número de personas trabajadoras afectadas se tendrá también en cuenta cualquier otra extinción por iniciativa de la empresa, sin incluir las derivadas de la terminación del tiempo convenido o finalización de la obra o servicio, por motivos no inherentes a la persona de la persona trabajadora, siempre que su número sea, al menos, de cinco.
- Que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de afectados sea superior a cinco, cuando el despido colectivo se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas señaladas anteriormente.

9.11. VOLUNTAD DE LA PERSONA TRABAJADORA CON CAUSA JUSTIFICADA

🔗 Ley 43/06 🔗 Ley 36/11 🔗 Ley 3/12 🔗 RDL 20/12 🔗 RDLG 2/15, arts. 33.2, 49 y 50

Causas

Para que la persona trabajadora pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo y percibir las correspondientes indemnizaciones por despido improcedente deberá efectuarlo por alguna de las siguientes causas:

- Modificación sustancial de sus condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, y que redunden en menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte de la empresa, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al profesional en sus anteriores condiciones en los supuestos de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

Procedimiento

- La persona trabajadora tiene que solicitar la extinción de su relación laboral en el Juzgado de lo Social. Las indemnizaciones serán las señaladas para el despido improcedente.

- En caso de insolvencia o concurso de la persona empresaria el importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del Salario Mínimo Interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

9.12. CAUSAS OBJETIVAS LEGALMENTE PROCEDENTES

☒ Ley 12/01 ☒ LO 1/04 ☒ Ley 35/10 ☒ Ley 36/11 ☒ Ley 3/12 ☒ RDLG 2/15, arts. 51, 52 y 53

Características

El contrato podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas:

- Ineptitud de la persona trabajadora.
- Falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el artículo 51.1. del Estatuto de los Trabajadores.
- Faltas de asistencia al trabajo.
- Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.

Procedimiento general

El procedimiento deberá incluir:

- Notificación por escrito a la persona trabajadora, expresando la causa y la fecha de los efectos.
- Plazo de preaviso de 15 días, computado desde la entrega de la comunicación personal a la persona trabajadora hasta la extinción del contrato.

- Poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización de 20 días de salario por año de servicio en el momento de la notificación del despido y con un máximo de 12 mensualidades.
- Dar a la persona trabajadora una licencia de 6 horas a la semana, durante el período de preaviso sin pérdida de retribución, con objeto de buscar nuevos empleos.
- Abono de la indemnización sustitutoria del preaviso, en la cuantía del salario equivalente a ese período, si la dirección de la empresa efectúa dicha opción.

Cuando la decisión extintiva de la empresa tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora, la decisión extintiva será nula, así como cuando esté relacionada con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento con el ejercicio de determinados derechos de conciliación familiar y laboral, o el ejercicio de los derechos que confiere la ley a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la extinción y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del art.53 del Estatuto de los Trabajadores. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación de la empresa de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

Contra la decisión de la extinción de la relación laboral, la persona trabajadora podrá recurrir como si se tratara de un despido disciplinario.

Ineptitud de la persona trabajadora

Requisitos

Para ser causa de extinción de la relación laboral debe ser conocida o sobrevenida después de su colocación. Si existía con anterioridad al cumplimiento del período de prueba no podrá ser alegada finalizado el mismo.

Procedimiento

- El previsto para la extinción del contrato por causas objetivas.

Falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo

Requisitos

Para que sean motivo de despido es necesario que las modificaciones:

- Hayan sido razonables para los conocimientos de la persona trabajadora.
- Previamente la persona empleadora, deberá ofrecer a la persona trabajadora un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y la empresa abonará a la persona trabajadora el salario medio que viniera percibiendo.

La extinción no podrá ser acordada por la empresa, hasta que hayan transcurrido, como mínimo, 2 meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

Procedimiento

El previsto para la extinción del contrato por causas objetivas.

Causas económicas, técnicas organizativas o de producción

Procedimiento

- La extinción de los contratos debe estar objetivamente acreditada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según se definen para el despido colectivo.
- La representación legal del personal tendrá prioridad de permanencia en la empresa.
- A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Extinción por motivo inherente a la persona trabajadora en el sector de la construcción

Exclusivo del sector de la construcción (actividades incluidas en I Anexo I del Convenio general de la construcción).

Al concluir la obra la empresa tendrá la obligación de realizar una propuesta de recolocación a la persona trabajadora para su recolocación en el plazo de 5 días y por escrito.

Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- Rechazo de recolocación por parte de la persona trabajadora.
- Falta de cualificación para obra en la provincia.
- Inexistencia de obras en la provincia.

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de 7 días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del 7 % calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

9.13. DESPIDO DISCIPLINARIO

📖 LO 3/07 📖 Ley 36/11 📖 Ley 3/12 📖 RDLG 2/15, arts. 54, 55 y 56 📖 RDL 6/19

Es la extinción del contrato de trabajo por decisión de la empresa basada en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones de la persona trabajadora.

Motivos

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia.

- Ofensas verbales o físicas a la dirección empresarial, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo de la persona empresaria o a las personas que trabajan en la empresa.

Procedimiento

- Actuación de la empresa.
 - El plazo para llevar a cabo el despido será el de los 60 días siguientes a la fecha del conocimiento del incumplimiento de la persona trabajadora, en todo caso, dentro de los 6 meses de haberse cometido.
 - El despido deberá ser notificado por escrito a la persona trabajadora, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.
 - Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.
 - Cuando la persona trabajadora fuera la representación legal del personal o delegado sindical, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además de la persona interesada, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.
 - Si la persona trabajadora estuviera afiliada a un sindicato y a la dirección de la empresa le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.
 - Si el despido se realizara inobservando lo establecido en este apartado, la empresa podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisi-

tos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de 20 días, a contar desde el siguiente al del primer despido.

Al realizarlo, la empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

- Actuación de la persona trabajadora.

Si no está de acuerdo con la decisión de la empresa deberá actuar en un plazo máximo de veinte días contra el despido.

- La empresa procederá a liquidar las retribuciones pendientes de la persona trabajadora y a la confección de un recibo del finiquito.

9.14. ACTUACIÓN EN CASO DE DESPIDO

La persona trabajadora que vea extinguida su relación laboral por voluntad unilateral de la empresa y no esté de acuerdo con esta decisión deberá proceder a las siguientes actuaciones.

Acto de conciliación

📖 Instrumento de ratificación del Convenio 173 de la OIT 📖 Ley 13/09 📖 Ley 36/11
📖 RDLG 2/15 📖 Ley 39/15

Es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social. Se exceptúan de este requisito los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa.

A quién afecta

- Persona trabajadora que reciba carta de despido alegando cualquier causa.
- Persona trabajadora despedida verbalmente, impidiéndole el acceso al puesto de trabajo.
- En ambos casos, si la persona trabajadora no considera justificada la acción empresarial, debe iniciar las actuaciones de conciliación.

Procedimiento

Presentación de demanda de conciliación o mediación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación SMAC u órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos.

Plazo

Veinte días hábiles (excluidos sábados, domingos y festivos conforme al artículo 30.2 de la Ley 39/2015) desde el momento del despido. La presentación de la solicitud de conciliación suspende los plazos de caducidad, si bien el cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado. En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

Resolución

La Autoridad Laboral cita a las partes para una avenencia pudiendo haber:

- Acuerdo. Habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo o indemnización, incluyendo los salarios de tramitación).
- Falta de acuerdo. La persona trabajadora debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en los días que falten para los veinte, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.
- Incomparecencias:
 - Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación o mediación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado.
 - Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación y de mediación se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiese comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación.

- Impugnación:
 - El acuerdo de conciliación o mediación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de la conciliación o mediación, mediante ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.
 - La acción caducará a los treinta días hábiles siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo conocieran.
- Ejecución:
 - Lo acordado en conciliación o mediación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.
 - FOGASA cubre, en la parte legal a la que resulte obligadas las indemnizaciones recogidas en sentencia, auto, resolución administrativa o conciliación judicial, quedando excluido como título hábil para ello la conciliación extrajudicial en el SMAC. (STS Sala 4ª de lo Social 3 octubre 2016)

Demanda ante el Juzgado de lo Social

Procedimiento

🔗 Ley 22/03 🔗 Ley 13/09 🔗 Ley 36/11 🔗 Ley 38/11

Presentación de la demanda

- Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación o mediación sin avenencia, deberá la persona trabajadora presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando el justificante del resultado del acto de conciliación o mediación, de tenerlo; en otro caso, deberá aportarlo en el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la notificación.
- Puede efectuarla la persona trabajadora sola o asesorada o representada por un abogado, procurador, graduado social o sindicato en su caso. Con carácter ge-

neral será Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado a elección del demandante.

- Los Juzgados de lo Mercantil son competentes en las demandas derivadas de contratos de trabajo existentes a la fecha de declaración del concurso en los procedimientos concursales.

Plazo

- Veinte días hábiles desde el momento del despido. (Se suman para el cómputo los días que transcurren entre el día siguiente al despido y el de la presentación de demanda de conciliación, con los que transcurren entre el día siguiente a la celebración de la conciliación y el de la presentación de la demanda en el Juzgado de lo Social). Este plazo será de caducidad a todos los efectos.
- Si se promoviese demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de persona empresaria, y se acreditase con posterioridad, sea en el juicio o en otro momento anterior al proceso, que lo era un tercero, la persona empleada podrá promover nueva demanda contra éste, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea la empresa.

Características de la demanda

La demanda se formulará por escrito y habrá de contener los siguientes extremos:

- Designación del órgano ante quien se presente, así como la expresión de la modalidad procesal a través de la cual entienda que deba enjuiciarse su pretensión.
- Datos del demandante, con expresión del número del documento nacional de identidad, y de aquellas otras personas interesadas que deben ser llamadas al proceso y sus domicilios, indicando el nombre y apellidos de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas.

Si la demanda se dirigiese contra un grupo carente de personalidad, habrá de hacerse constar el nombre y apellidos de quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de aquél, y sus domicilios.

- La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos

distintos de los aducidos en conciliación o mediación, salvo que se hubieran producido con posterioridad a la sustanciación de aquélla.

- Antigüedad, concretando los períodos en que hayan sido prestados los servicios; categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido.
- Fecha de efectividad del despido y forma en que se produjo y hechos alegados por la empresa, acompañando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido.
- Si la persona trabajadora ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido la cualidad de representante legal o sindical de las trabajadoras y trabajadores, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso.
- Si la persona trabajadora se encuentra afiliada a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales, si los hubiera.
- Si el demandante litigase por sí mismo, designará un domicilio en la localidad donde resida el Juzgado o Tribunal, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él.
- Fecha y firma.



Sentencia

⊗ Ley12/01 ⊗ LO 1/04 ⊗ LO 3/07 ⊗ Ley 13/09 ⊗ Ley 36/11 ⊗ RDL 20/12 ⊗ RD 418/14 ⊗ RDLG 2/15 dis trans 11ª ⊗ RDL 6/19

El Juez de lo Social, una vez celebrado el juicio, dictará sentencia, en el plazo de 5 días, en la que calificará el despido como nulo, improcedente o procedente, notificándose a las partes dentro de los 2 días siguientes.

Despido nulo

⊗ LET, art. 55.5 ⊗ LET, art. 55.6

Motivo

El que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos, salvo que, en todos estos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados. En caso de despido objetivo para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida. En el resto de supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiese cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del art. 53. En otro caso se considerará improcedente.

- El de las personas trabajadoras durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) E.T. o por enfermedades causadas por embarazo, parto, lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el párrafo anterior;
- El de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere los artículos 37.4 ET (cuidado del lactante), 37.5 (Las personas

trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario) y 37.6 (derecho a la reducción de jornada por guarda legal o por hospitalización o tratamiento continuado del menor afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave), o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 ET.

- El de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) ET, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento

Consecuencias

- Readmisión inmediata de la persona trabajadora en el puesto que venía desempeñando y abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.
- Si la persona trabajadora hubiera encontrado otro empleo con anterioridad a la sentencia y se probase por la empresa lo percibido, éste lo podrá descontar de los salarios dejados de percibir.
- Cuando, durante dicho período, la persona trabajadora hubiera percibido prestaciones por desempleo, la Entidad Gestora cesará su abono y reclamará las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas, debiendo la empresa ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir con el límite de la suma de los mismos.
- La empresa deberá instar el alta del trabajador o trabajadora en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido cotizando por ese período, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos

Despido improcedente

art. 56, RDLG 2/15

Motivo

Cuando no quede acreditado el incumplimiento que se alega para el despido o cuando no se hubieren cumplido las exigencias formales establecidas. En el caso de despido objetivo cuando no se acredite la causa.

Consecuencias y efectos

- El Juez de lo Social establecerá en la sentencia la readmisión de la persona trabajadora en su puesto de trabajo con abono de los salarios de tramitación y la indemnización a entregarle en el supuesto de que la empresa optara por la no readmisión.
- La empresa, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá elegir entre una de estas dos opciones:
 - La readmisión de la persona trabajadora con abono de los salarios de tramitación, que equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por la empresa lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.
 - Una indemnización de 33 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 24 mensualidades.
 - La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.
 - Cuando en el mencionado plazo de 5 días no se ejercite ninguna opción se entiende que opta por la readmisión de la persona trabajadora.
 - Si la persona trabajadora despedida fuera parte de la representación legal de la parte trabajadora o un delegado sindical, la opción

de readmisión corresponderá siempre a éste. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación.

- Cuando la empresa haya optado por la readmisión deberá comunicar por escrito a la persona trabajadora, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia, la fecha de su reincorporación al trabajo, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes al de la recepción del escrito. Asimismo, deberá instar el alta de la persona trabajadora en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido cotizando por ese período, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos.
- Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, la empresa podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.
- En este caso, serán con cargo al Estado las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a los salarios.

Fijación del importe de la indemnización

El importe de la indemnización de 33 días de salarios por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades, será de aplicación a los contratos suscritos a partir del día 12 de febrero del año 2012.

- La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, se calculará:
 - A razón de 45 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año por el tiempo de prestación de servicios anterior a la fecha de entrada en vigor, es decir, anterior al día 12 de febrero de 2012, y a razón de 33 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por el tiempo de prestación de servicio posterior.
 - El importe indemnizatorio resultante, no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que, del cálculo de la indemnización por el período an-

terior a la entrada en vigor del referenciado Real Decreto Ley, resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

- Los contratos de trabajo “para el fomento de la contratación indefinida”, que estaban regulados por la Ley 12/2001, y que se pudieron celebrar hasta el 12/02/2012, que se extingan por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

En el caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente, se calculará, según las reglas establecidas en el primer párrafo de este apartado.

- En los despidos improcedentes de personas trabajadoras cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma reguladora de dicha relación laboral.

Despido procedente

⇒ RDLG 2/15, art. 54 y art. 55

Motivo

Por quedar acreditadas las causas alegadas por la empresa o la certeza de las causas objetivas.

Consecuencias

- En el supuesto de despido disciplinario, extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.
- En caso de extinción del contrato por causas objetivas, la persona trabajadora hace suya la indemnización de veinte días por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades que la empresa le entregó en el momento del despido o que deberá exigir en el momento en que sea efectiva la decisión extintiva si la empresa, a consecuencia de su situación económica, no pudo ponerla a su disposición.

Recursos

↳ Ley 13/09 ↳ Ley 36/11

La empresa o la persona trabajadora podrán recurrir contra la sentencia ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, en los 5 días siguientes a la notificación de la sentencia.

Consecuencias

Si se recurre la sentencia que declara la improcedencia del despido, la opción ejercitada por la empresa tendrá los siguientes efectos:

- Si se hubiera optado por la readmisión, cualquiera que fuera el recurrente, ésta se llevará a efecto de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.
 - Cuando en los juicios donde se ejerciten acciones derivadas del despido o de decisión extintiva de las relaciones de trabajo la sentencia del Juzgado o Tribunal declare su nulidad o improcedencia y la empresa que hubiera optado por la readmisión interponga alguno de los recursos autorizados por la Ley, éste vendrá obligado, mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que viniera percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos, debiendo éste continuar prestando sus servicios, a menos que la empresa prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna.
 - La misma obligación tendrá la empresa si el recurso lo interpusiera la persona trabajadora y la sentencia hubiera declarado la nulidad del despido basado en alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley o la violación de derechos fundamentales y libertades públicas de las personas trabajadoras o si hubiera optado por la readmisión.
- Cuando la opción de la empresa hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuera interpuesto por éste, como por la persona trabajadora, no procederá la readmisión mientras penda el recurso, si bien durante la tramitación del recurso la persona trabajadora se considerará en situación legal de desempleo involuntario.
- Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto la persona trabajadora elevase la cuantía de la indemnización, la empresa, dentro de los 5 días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal

supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido la persona trabajadora en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social, por dicha persona trabajadora, habrá de ser ingresada por la empresa en la Entidad gestora.

- A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el periodo a que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.

Procedimientos de regulación de empleo

10.

- 10.1. Cuestiones generales
- 10.2. El procedimiento de despido colectivo
- 10.3. El procedimiento de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- 10.4. Procedimientos de extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por existencia de fuerza mayor
- 10.5. el mecanismo «red» de flexibilidad y estabilización del empleo

10.1. CUESTIONES GENERALES

☒ RD 625/85 ☒ Ley 22/03 ☒ O TAS/2868/03, art.20 ☒ Ley 27/11, disp adic. 6ª y 16ª ☒ Ley 36/11 ☒ RD 1483/12 ☒ RD 1484/13 ☒ O ESS/2541/12 ☒ RD 908/13 ☒ Ley 1/14 ☒ RD 3/14 ☒ RD 368/14 disp final2ª ☒ RDL 16/14, disp adic. 4ª ☒ RDLG 2/15, arts. 47, 49, 51 y disp trans.10ª ☒ RDLG 8/15 ☒ O TMS/394/19 ☒ RDLG 1/20

Definición

La adopción de medidas de regulación de empleo por parte de las empresas, ya sean de reducción de jornada, suspensión temporal del contrato o de extinción de las relaciones laborales, exigen el seguimiento de un determinado procedimiento en el que interviene la autoridad laboral como garante del cumplimiento de todos los requisitos establecidos legal y reglamentariamente.

La consideración de un procedimiento como despido colectivo requiere que, en un periodo de 90 días, la extinción de contratos afecte a un número mínimo de personas trabajadoras según los umbrales previstos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Este requisito numérico no se exige en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contratos ni en los de fuerza mayor.

Cuándo se siguen estos procedimientos

El procedimiento se iniciará con carácter previo a la adopción por la empresa de las siguientes medidas:

- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Suspensión de la relación laboral o reducción de jornada fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Extinción de la relación laboral por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Extinción y suspensión de la relación laboral y reducción de jornada por fuerza mayor.

Autoridad Laboral competente

- En el ámbito de las Comunidades Autónomas, tendrá la consideración de Autoridad Laboral competente para la tramitación del procedimiento de regulación de empleo el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva, cuando el procedimiento afecte a personas trabajadoras que desarrollen su actividad en centros de trabajo ubicados en su totalidad en el territorio de una Comunidad Autónoma.

- Administración General del Estado:
 - Cuando el procedimiento afecte a centros de trabajo o personas trabajadoras radicadas en dos o más Comunidades Autónomas, conocerá del procedimiento de regulación de empleo la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; salvo que el 85 por 100, como mínimo, de la plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan personas trabajadoras afectadas en la misma, en cuyo caso la instrucción del procedimiento se realizará ante la autoridad laboral autonómica.

 - Conocerá también la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social cuando el procedimiento afecte a empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avals acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional.

 - En el supuesto anterior, cuando el procedimiento afecte a centros de trabajo ubicados en el ámbito de una provincia conocerán las Áreas y Dependencias funcionales de Trabajo e Inmigración dependientes de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en las Comunidades Autónomas (una vez suprimidas las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales).

Este ámbito competencial, en razón a los traspasos de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a las Comunidades Autónomas, se reduce a determinadas empresas en que se mantiene la intervención de la Administración General del Estado (sociedades estatales, empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado, empresas relacionadas directamente con la defensa nacional, etc.).

- En este último caso, cuando el procedimiento pueda afectar a más de 200 trabajadoras y trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social podrá avocar la competencia para conocer del procedimiento.

10.2. EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO

Consultar legislación del inicio del tema

- Deberá seguir este procedimiento la empresa que pretenda realizar un despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El mismo procedimiento deberá seguirse en caso de extinción de la personalidad jurídica del contratante.

Sujeto que lo inicia

La empresa.

Procedimiento

- Apertura de un período de consultas mediante escrito dirigido a la representación legal del personal. Con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del período de consultas, deberá quedar constituida la comisión representativa de la plantilla trabajadora. A estos efectos la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

El plazo máximo para dicha constitución será de 7 días desde la fecha de comunicación por parte de la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento; salvo que algunos de los centros de trabajo que vayan a estar afectados por el mismo no cuenten con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso, el plazo será de quince días.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art.41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

- Comunicación simultánea a la Autoridad Laboral competente de la apertura del periodo de consultas, con copia del escrito dirigido a los representantes de los trabajadores.
- Comunicación a la Autoridad Laboral del resultado de las consultas efectuadas a la finalización de dicho período.

Comunicación empresarial

- La empresa dirigirá la comunicación de apertura del periodo de consultas a los representantes legales de los trabajadores, y simultáneamente dirigirá una copia de la misma a la autoridad laboral
- Contenido de la comunicación empresarial.
 - Se adjuntará a la comunicación toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del procedimiento:
 - Memoria explicativa de las causas motivadoras del procedimiento.
 - Si la causa del procedimiento fuera de índole económica: documentación que a su derecho convenga y en particular las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios completos integradas por el balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditoria, así como las cuentas provisionales a la iniciación del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante.

En el caso de empresa no sujeta a la obligación de auditoria de las cuentas, deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de auditoria.

Asimismo, en caso de alegar que la situación económica negativa se debe a una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, la empresa deberá aportar toda la documentación necesaria para acreditar que tal disminución se ha producido durante, al menos los últimos tres trimestres consecutivos inmediatamente ante-

rioros a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, en relación con los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

- Cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante los dos últimos ejercicios, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante.

- Si la causa del procedimiento fuera de índole técnica, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas técnicas derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción.



- Si la causa del procedimiento fuera de índole organizativa, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- Si la causa del procedimiento fuera de índole productiva, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- Número y clasificación profesional de las personas trabajadoras que vayan a ser afectadas, así como de las personas trabajadoras empleadas habitualmente durante el último año. Cuando despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, dicha información se desglosará por centro, y en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- Escrito de solicitud del informe a representación legal del personal al que hace referencia el art.64.5.a y b del Estatuto de los Trabajadores con carácter previo a la ejecución de las medidas de regulación de empleo planteadas por parte de la empresa.
- Información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores y trabajadoras, existentes en la empresa sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el art.27 del RD 1483/12.
- Copia de la comunicación dirigida a las personas trabajadoras o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- La representación legal del personal que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, la indicación de la falta de constitución de ésta.
- En empresas que realicen despidos colectivos que afecten a más de cincuenta personas trabajadoras, plan de recolocación externa.
- Copia de la comunicación a la representación legal del personal del inicio del periodo de consulta y escrito de solicitud del informe a los mismos.

- Periodo previsto para la realización de los despidos.
- Criterios de selección de los afectados.
- Si la comunicación de la empresa no reuniera todos los requisitos exigidos, la Autoridad Laboral lo advertirá así a la empresa, especificando los mismos, para que proceda a su subsanación, remitiendo copia del escrito a la representación legal del personal y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Período de consultas

- Tendrá una duración no superior a treinta días naturales o de quince en el caso de empresas de menos de 50 personas trabajadoras. Dicho período podrá entenderse finalizado cualquiera que sea el tiempo transcurrido en el supuesto de que las partes lleguen a un acuerdo y en todo caso, cuando las partes así lo manifiesten por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo.
- La empresa y representación legal del personal deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.
- La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora. De existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento; estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. La comisión negociadora de los procedimientos, en representación legal del personal, deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones.
- A la finalización del periodo de consultas la empresa comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.
- La empresa y la representación legal del personal podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo que para el periodo de consultas está señalado.
- La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente, y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el período de consultas, a petición conjunta de las partes,

las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

- El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de la parte trabajadora siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas empleadas del centro o centros de trabajo afectados.

Tramitación del procedimiento

- Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación de la empresa y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento
- La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.
- Transcurrido el período de consultas la empresa comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, en un plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.
- Comunicada la decisión de la representación legal del personal, la empresa notificará los despidos individualmente a las personas afectadas en los términos establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.
- La representación legal del personal tendrá prioridad de permanencia en la empresa mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de

consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadoras y trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con diversidad funcional.

- La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores y trabajadoras deberá ofrecer a las personas afectadas un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada a la persona trabajadora afectada y búsqueda activa de empleo.

Impugnación ante la jurisdicción social

- La representación legal del personal podrá impugnar ante la jurisdicción social la decisión empresarial de despido colectivo a través de la acción prevista en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Las personas trabajadoras afectadas por los despidos también podrán impugnar su despido a través de la acción individual prevista en la Ley 36/2011, de 10 de octubre. No obstante, la interposición de la demanda por los representantes legales paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquélla.
- La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas afectadas por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Procedimiento en caso de declaración de la empresa en concurso

- Los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos y de reducción de jornada, una vez declarado el concurso, se tramitarán ante el juez del concurso. En el caso de que la empresa fuera declarada en situación de concurso antes de que la autoridad laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido o de suspensión de contratos o reducción de jornada, la Autoridad laboral procederá a archivar las actuaciones, dando traslado de las mismas al Juez del concurso.

Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo

En los casos que con motivo de un procedimiento de regulación de empleo se extinguiera la relación laboral de los trabajadores, la indemnización será, en los casos de acuerdo entre las partes la fijada en los mismos y como mínimo en todos los casos de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

10.3. EL PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

🔗 Consultar legislación del inicio del tema

Iniciación y tramitación del procedimiento

- El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por la empresa a la representación legal de la parte trabajadora, con copia a la autoridad laboral, con el contenido y la documentación establecida para el despido colectivo con las siguientes particularidades:
- La documentación justificativa de la causa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.
 - La documentación económica se limitará al último ejercicio completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la solicitud del procedimiento.
 - El periodo de consultas tendrá una duración máxima de 7 días en empresas de menos de 50 trabajadoras y trabajadores y de 15 días en empresas de más de ese número.
 - En todo caso, la comunicación empresarial deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de las personas trabajadoras afectadas. En el supuesto de reducción de jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal,

mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

- La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art.41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de 5 días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con la representación legal del personal, en cuyo caso el plazo será de 10 días.
- En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de 5 días, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de 7 días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.
- La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Notificación de las medidas a las personas trabajadoras afectadas

- Tras la finalización del período de consultas la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión, en un plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión del periodo de consultas. Tras la comunicación de la decisión empresarial a la Autoridad Laboral, la empresa podrá proceder a notificar individualmente a las personas trabajadoras afectadas la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que la empresa haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la

autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

Impugnación ante la jurisdicción social

- La representación legal de la plantilla podrá impugnar la decisión empresarial a través de la acción de conflicto colectivo prevista en el artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, siempre y cuando la aplicación de las medidas adoptadas por la empresa afecte a un número de trabajadoras y trabajadores igual o superior a los umbrales fijados en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- Las personas trabajadoras afectadas también podrán ejercer acciones individuales contra la decisión empresarial. No obstante, la interposición del conflicto colectivo por la representación legal del personal paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar la persona trabajadora ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir por la persona asalariada hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por la empresa del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas.
- La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Obligaciones empresariales durante las medidas

- Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de las personas trabajadoras afectadas cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

- En los supuestos de suspensión de contratos, la empresa está obligada a cotizar a la Seguridad Social la parte de la empresa por las personas trabajadoras afectadas y durante todo el período de duración de la suspensión.
- En los casos de reducción de la jornada, ésta se interrumpirá de forma intermitente el número de horas al día o de días a la semana o al mes o al año, que la empresa hubiese comunicado. La empresa deberá cotizar a la Seguridad Social la cuota patronal de estos períodos de inactividad por el personal afectado.

10.4. PROCEDIMIENTOS DE EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR EXISTENCIA DE FUERZA MAYOR

🔗 Consultar legislación del inicio del tema

- Las empresas podrán aplicar la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento tramitado conforme las reglas del procedimiento de despido colectivo.
- El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.
- La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de 5 días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

- Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.
- En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.



Fuerza mayor por impedimentos o limitaciones en la actividad

- La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.
- Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal, con las siguientes particularidades:
 - La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva.
 - La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.
 - La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.

- La reducción de jornada podrá ser de entre un 10 y un 70% y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. Se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.
- Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales.
- Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales.
- Existen beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, que estarán condicionados, asimismo, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas.

10.5. EL MECANISMO «RED» DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

LET art. 47

El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Modalidades

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

Activación del mecanismo RED

La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

En todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, resultará imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

La decisión y las consideraciones que se incorporen al Acuerdo del Consejo de Ministros no serán por sí mismas causas para la adopción en el ámbito empresarial de las medidas previstas en esta norma en relación con el empleo o las condiciones de trabajo.

Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo y en los términos previstos en este artículo.

Procedimiento

- El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, y se tramitará de acuerdo con para el procedimiento de regulación temporal de empleo de suspensión y reducción de contratos, previo desarrollo de un periodo de consultas, con las particularidades previstas para este mecanismo.
- En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

- La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes. Este informe será evaluado en el improrrogable plazo de 7 días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.
- La autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de 7 días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.
- Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas.
- Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. La autoridad laboral estimará la solicitud en caso de entender que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en los términos previstos en este artículo.

Personas trabajadoras afectadas

- Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada.

Las prestaciones por desempleo

11.

- 11.1. Prestación por desempleo de nivel contributivo
- 11.2. Duración de la prestación
- 11.3. Cuantía de la prestación
- 11.4. Pago de la prestación
- 11.5. Tramitación de la solicitud de la prestación y nacimiento del derecho
- 11.6. personas trabajadoras afectadas por la aplicación del mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo
- 11.7. Subsidio por Desempleo
- 11.8. Subsidio Extraordinario por Desempleo

11.1. PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE NIVEL CONTRIBUTIVO

RD 1469/81 RD 2234/81 RD 1167/83 RD 322/85 RD 625/85 RD 1043/85 RD 1044/85 RD 2363/85 RD 2621/86 RD 2622/86 RD 474/87
 OM 30-XI-87 Ley 31/90 Ley 22/92, disp adic.2ª Ley 30/92 Ley 31/93
 Ley 22/93 RD 120/94 Ley 42/94, art.46 y disp final 3ª RD 2189/95
 RD 42/96 Resol. 11-VII-96 Ley 13/96 Ley 66/97 Ley 50/98 Ley 55/99, art.24 RDLG 5/00 Ley 13/00 Ley 14/00 RD 1124/01 Ley 23/01
 Ley 45/02 Ley 52/02 Ley 53/02 RDL 2/03 Ley 22/03 Ley 36/03
 Ley 61/03 Ley 62/03 RDL 3/04 Ley 2/04 LO 1/04 O.TAS/816/05
 RD 1413/05 Ley 30/05 RD 200/06 Ley 31/06 Ley 42/06 Ley 43/06
 LO 3/07 RD 615/07 RD 1108/07 Ley 35/07 Ley 39/07 Ley 40/07
 Ley 51/07 RDL 1/08 RD 1975/08 RD 1800/08 RDL 4/08 RD 1382/08
 Ley 2/08 RD 295/09 Ley 27/09 Ley 9/09 Ley 26/09 RD 1300/09
 Resol. 6-X-09 Resol. 15-X-09 RDL 10/09 RDL 2/09 Ley 14/09
 RD 1678/09 RD 1679/09 RD 133/10 Ley 35/10 RD 171/10 RD 772/11
 Ley 39/10 RDL 14/11 Ley 3/12 RDL 20/12 RD 1483/12 Ley 17/12
 Ley 13/12 RDL 1/13 RDL 4/13 RD 1484/12 RD 29/12 RDL 5/13
 O.ESS/982/13 Ley 1/14 Ley 18/14 RD 751/14 RDL 16/14 Ley 35/14
 RD 7/15 Ley 31/15 RDLG 3/15 Ley 48/15 RDLG 8/15 T.III RDL 2/15
 Ley 6/18 RDL 28/18 O.TMS 83/19 RDL 8/19 Resol. 12-III-19 RDL 3/2022
 RDL 4/2022 Orden PCM/224/2022

La protección de nivel contributivo se denomina «Prestación por desempleo». Para el acceso a la misma se requiere, además de cumplir los requisitos que más adelante se indican, la cotización previa de la persona trabajadora a la Seguridad Social por esta contingencia.

El Servicio Público de Empleo Estatal es el Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, encargado de la gestión y control de estas prestaciones por desempleo, salvo para las personas trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, cuya gestión y control están encargados al Instituto Social de la Marina.

Situaciones protegidas

Son aquellas situaciones de desempleo de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma definitiva, o vean suspendido el contrato o reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo por regulación de empleo, con la correspondiente pérdida o reducción análoga de salarios, por algunas de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo.

Se entenderá por desempleo total el cese total de la persona trabajadora en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato, ordenados al amparo de lo establecido en el art. 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

En relación con el desempleo parcial se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, aquella que se decida por la empresa al amparo de lo establecido en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, sin que estén comprendidas las reducciones de jornada definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo. La reducción protegida se debe encontrar entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70% siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por la empresa o por resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

Personas beneficiarias

Podrán ser personas beneficiarias de la prestación por desempleo los colectivos que a continuación se indican, siempre que se encuentren en alguna de las situaciones legales de desempleo establecidas, tengan el período mínimo de cotización exigido por estas contingencias y no se encuentren en alguna de las situaciones de incompatibilidad establecidas:

- Las personas trabajadoras por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social pertenecientes a la Unión Europea o al Espacio Económico Europeo, y nacionales de otros países que residan legalmente en España.
- Personal español contratado al servicio de la Administración española en el extranjero, siempre que la persona desempleada traslade la residencia a España y se cumplan el resto de los requisitos exigidos legalmente.
- Los reservistas voluntarios activados y los reservistas de especial disponibilidad activados, para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.
- El funcionariado interino, el personal eventual, así como el personal contratado en su momento en régimen de derecho administrativo al servicio de las administraciones públicas.

- Las personas trabajadoras por cuenta ajena incluidas en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen esta contingencia de desempleo.
- Personal asociado de cooperativas de trabajo asociado, incluidos en un régimen de la Seguridad Social que proteja esta contingencia.
- Los penados que hubiesen sido liberados de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- Personas trabajadoras emigrantes retornados.
- Militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería.



- Los miembros de corporaciones locales y de Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que perciban retribuciones por el desempeño del cargo.
- Los cargos representativos de los Sindicatos constituidos al amparo de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones de dirección, siempre que perciban una retribución.
- Los altos cargos de las Administraciones públicas que tengan dedicación exclusiva, estén retribuidos y no sean parte del funcionariado público, con la excepción de aquellos altos cargos de las Administraciones Públicas que tengan derecho

a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.

- Las personas trabajadoras asociadas de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, y aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Personas trabajadoras extranjeras nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que pueden ser beneficiarias de prestaciones por desempleo

Las personas trabajadoras extranjeras en España, nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que residan legalmente en nuestro país, y que cumplan los requisitos legalmente exigidos, tendrán derecho a las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, siempre que puedan acreditar:

- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena inicial y vigente.
- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena renovado y vigente.
- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena inicial o renovado caducado, junto con la solicitud de renovación.
- Autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales en vigor, cuando lleve aparejada o haya permitido obtener una autorización para trabajar, conforme a lo dispuesto en los artículos 123 y 124 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto núm. 557/2011, de 20 de abril.
- La condición de «extranjeros exceptuados de obtener la autorización de trabajo» conforme a lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto núm.557/2011, de 20 de abril.

- Autorización de residencia permanente.
- Autorización de permanencia/estancia en España de los refugiados o apátridas junto con la solicitud de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales vigente, o caducada junto con la solicitud de renovación.
- Una vez reconocida la prestación, se deberá seguir reuniendo los requisitos exigidos, para su percepción.
- Reconocida la prestación por desempleo, en el caso de nacionales de alguno de los países con los que España tiene suscrito convenio bilateral en materia de seguridad social, existe la posibilidad de acogerse al Plan de Retorno Voluntario que permite el abono acumulado de su prestación por desempleo: 40% de la prestación una vez aprobado y el 60 % una vez esté en su país de origen.

Contenido de la protección por desempleo en el nivel contributivo

- Prestación económica por desempleo total o parcial.
- El abono, por el Servicio Público de Empleo Estatal o ISM para las personas trabajadoras del mar, de la aportación de la empresa correspondiente a las cotizaciones a la Seguridad Social durante la percepción de la prestación por desempleo, salvo en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato. En los supuestos de personas trabajadoras del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, durante la percepción de la prestación por desempleo el 73,50% de la aportación del trabajador/a a la Seguridad Social correrá a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, siendo el 26,50% restante a cargo de la persona trabajadora y descontándose de la cuantía de la prestación.
- Las cotizaciones se efectúan por las contingencias comunes de la Seguridad Social (jubilación, invalidez permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, protección a la familia, asistencia sanitaria y farmacéutica). La base de cotización durante la percepción de la prestación por desempleo por extinción de la relación laboral, será la misma base reguladora de la prestación por desempleo, determinada según lo establecido en el art. 270 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con respecto, en todo caso, del importe de la base mínima por contingencias comunes prevista para cada categoría profesional.
- En los supuestos de percepción de prestaciones por desempleo por reducción de jornada o suspensión de contrato motivada por decisiones de la empresa al

amparo del artículo 47 o 47 bis del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, la base de cotización a la Seguridad Social será equivalente al promedio de las bases de los últimos 6 meses de ocupación cotizada por contingencias comunes y por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, anteriores a la situación legal de desempleo o el momento en que cesó la obligación de cotizar.

- El abono corresponderá: la aportación empresarial a la empresa y la del trabajador/a a la entidad gestora (Servicio Público de Empleo Estatal o ISM) que descontará del importe de la prestación la cotización a cargo del trabajador/a.
- En los casos de suspensión o reducción de jornada, la empresa continúa obligada a ingresar el 100% de la aportación empresarial de cotización a la Seguridad Social.
- La reanudación de la prestación por desempleo en los supuestos de suspensión del derecho supondrá la reanudación de la obligación de cotizar por la base de cotización correspondiente al momento del nacimiento del derecho.

Requisitos para acceder a la prestación

- Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social.
- Encontrarse en situación legal de desempleo.
- Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, y suscribir un compromiso de actividad.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de trescientos sesenta días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar. A estos efectos, cuando en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente los períodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo, o se haya visto suspendido el contrato o reducida la jornada ordinaria de trabajo. El incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones de afiliación, alta y cotización no impide que el trabajador/a obtenga su prestación por desempleo, y por ello la Entidad Gestora abonará las prestaciones sin perjuicio de las acciones que adopte contra la empresa infractora y la responsabilidad que corresponda a ésta por las prestaciones reconocidas.

- No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador/a no tuviera derecho a ella por falta de acreditación del período de cotización requerido o se trate de supuestos de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada.
- Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente. La inscripción como demandante de empleo deberá mantenerse durante todo el período de duración de la prestación como requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse dicho requisito.
- No estar incluido en alguna de las causas de incompatibilidad.
- Las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo autorizados con base en lo previsto en el artículo 47.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores se beneficiarán, en el ámbito de las prestaciones contributivas por desempleo vinculadas a dichos expedientes, de las medidas siguientes:
 - a. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje del 70%, durante toda la vigencia de la medida. No obstante, serán de aplicación las cuantías máximas y mínimas previstas en el artículo 270.3.
 - b. El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.
 - c. Las personas afectadas tendrán derecho al reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

Situaciones asimiladas al alta

A los efectos del derecho a la prestación por desempleo, se consideran las siguientes situaciones:

- La excedencia forzosa por cargo público o sindical.
- La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- El retorno de las personas trabajadoras emigrantes.

- Las personas trabajadoras fijas discontinuas que no sean llamadas al reiniciarse la actividad correspondiente.
- La finalización de la relación laboral estando las personas trabajadoras trasladadas o desplazadas temporalmente por la empresa fuera del territorio nacional.
- La finalización de la relación laboral durante un período de huelga y/o cierre patronal legales.
- La situación de incapacidad temporal, sin obligación de cotizar.
- La situación de excedencia por período no superior a 3 años por atender al cuidado de cada hijo.
- La situación de excedencia para el cuidado de un familiar.
- La situación de la persona trabajadora durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.

Situación legal de desempleo y forma de acreditarla

La extinción o suspensión de la relación laboral o administrativa, así como la reducción de la jornada, para que sea considerada situación legal de desempleo, debe provenir de alguna de las causas que se relacionan a continuación. También se recogen algunas situaciones que, sin extinguir ni suspender una relación laboral, tienen esa consideración.

Extinción de la relación laboral

- Despido colectivo. En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión de la empresa al amparo de lo establecido en el art.51 del Estatuto de los trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

Se podrá acreditar, con la comunicación escrita de la empresa al trabajador/a en los términos establecidos en el art. 51. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa, considerándose documento válido para su acreditación, completado con la comunicación a la autoridad laboral del número de trabajadoras/es afectados. También a

través del Acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial definitiva.

- Extinción definitiva de la relación de los socios cooperativistas constatada por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el procedimiento establecido al efecto.

Se acredita mediante el certificado de empresa y la citada constatación.

- Muerte, jubilación o incapacidad de la empresa individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.

Se acredita con el certificado de empresa. Si la persona trabajadora ha reclamado contra la decisión extintiva de su relación laboral, se acreditará mediante acta de conciliación o resolución judicial definitiva.

- Despido. Extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. La situación legal de desempleo en caso de despido a que se refiere el artículo 267.1.3 de la Ley General de la Seguridad Social se acreditará mediante:

- El certificado de empresa.
- Si la persona trabajadora reclama frente al despido se acreditará con el acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial declarando la procedencia o improcedencia del despido. En el supuesto de improcedencia, deberá también acreditarse que la empresa o la persona trabajadora cuando sea representante legal de los trabajadores, no ha optado por la readmisión.
- Despido de la persona trabajadora por causas objetivas. Se considerarán en situación legal de desempleo los trabajadores/as que hayan visto extinguido su contrato de trabajo por aplicación de esta causa de despido, sin exigencia de reclamación por despido, con independencia de atenderse o no la empresa a los límites establecidos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- Se acredita con el certificado de empresa.
- Declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual de la persona trabajadora. Se acredita con el certificado de empresa y por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social reconociendo tal

incapacidad, acompañado del informe de la Comisión de Valoración que señale que no se suspende la relación laboral en base al artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores –previsible mejoría que conlleva reserva de puesto de trabajo máximo de 2 años–

- Resolución de la relación laboral o societaria por la empresa o por el Consejo Rector en supuestos de socios cooperativistas en el período de prueba.

Se considerarán en situación legal de desempleo las personas trabajadoras que vean extinguida su relación laboral por cese en el período de prueba a instancia de la empresa, con independencia de que dicho período de prueba se hubiese pactado, o no, en el contrato de trabajo, o aunque el cese se produzca en fecha posterior al período de prueba pactado, siempre que la extinción de la relación laboral anterior fuese situación legal de desempleo o hubiese transcurrido un plazo de 3 meses desde la extinción, y sin perjuicio de que la persona trabajadora pueda impugnar el cese como despido.

Se acredita con el certificado de empresa. Si desde la anterior extinción de la relación laboral no hubieran transcurrido 3 meses, ha de adjuntarse la acreditación de la anterior situación legal de desempleo.

- Terminación del contrato por expiración del tiempo convenido en el contrato formativo en el contrato de trabajo de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia de la persona trabajadora. Se acredita con el certificado de empresa, indicando tipo de contrato y fecha de finalización.
- Resolución voluntaria de la persona trabajadora, por traslado a otro centro de trabajo de la empresa que exija cambio de residencia (artículo 40 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).
- Se acredita con el certificado de empresa o auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa de la empresa a reincorporar al trabajador/a a su centro de trabajo de origen, cuando una sentencia judicial haya declarado el traslado injustificado. En los traslados colectivos la interposición de conflicto colectivo, en su caso, paralizará la tramitación de la actuación extintiva iniciada, hasta su resolución.
- Resolución voluntaria del trabajador/a por modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).

Se acredita con el certificado de empresa o auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa de la empresa a reincorporar al trabajador/a en su puesto de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado la modificación injustificada. En las modificaciones colectivas la interposición de conflicto colectivo, en su caso, paralizará la tramitación de la actuación extintiva iniciada, hasta su resolución.

- Resolución voluntaria de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género [artículo 49.1. m) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores].

Se acredita con el certificado de empresa junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

- Resolución voluntaria del trabajador/a por causa justa (artículo 50 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).

Se acredita con la resolución judicial definitiva, entendiéndose válida a estos efectos el acta de conciliación administrativa.

- Extinción de la relación administrativa por causa distinta a la voluntad del empleado.

Se acredita con el certificado de empresa.

- Expulsión improcedente de una cooperativa.

Se acredita con el certificado de empresa, o, en su caso, mediante acta de conciliación judicial o administrativa o resolución judicial definitiva que declare expresamente la improcedencia de la expulsión.

- Por finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada con una cooperativa.

Se acredita con la certificación del Consejo Rector de la baja en la Cooperativa por dicha causa y fecha de efectos.

- Por finalización de la misión o conclusión del tiempo máximo de permanencia del reservista voluntario activado. La situación legal de desempleo se acredita con el certificado de empresa y la declaración del reservista de que no se encuentra en

situación de reserva de un puesto de trabajo, en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo o a una actividad asimilada remunerada.



Suspensión de la relación laboral

- Cuando se suspenda temporalmente su relación laboral, por decisión de la empresa, al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

Se acreditará mediante comunicación escrita de la empresa al trabajador/a en los términos establecidos en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa, considerándose documento válido para su acreditación, completado con la comunicación a la autoridad laboral del número de trabajadores/as afectadas, así como del plazo temporal de la medida y número de días de suspensión decididos.

También a través del Acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial definitiva.

- Suspensión de la relación societaria de socios de cooperativas constatada por la autoridad laboral. Se acredita con el certificado de empresa y la citada autorización.

- Suspensión del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Se acredita con el certificado de empresa, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

Reducción de la jornada

Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo entre un diez y un 70%, computada sobre la base de una jornada diaria, semanal o anual, por decisión de la empresa, con reducción análoga de salario, al amparo de lo establecido en el art.47 del Estatuto de los trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por la empresa, al amparo de lo establecido en el art.47 del Estatuto de los trabajadores.

Se acreditará mediante comunicación escrita de la empresa al trabajador/a en los términos establecidos en el art.47 del Estatuto de los trabajadores. La causa y efectos de la situación legal de desempleo, deberá figurar en el certificado de empresa, considerándose documento válido para su acreditación, completado con la comunicación a la autoridad laboral del número de trabajadores/as afectados, así como del plazo temporal de la medida y el número de horas de reducción de jornada decididas.

Tienen también la consideración de situación legal de desempleo

- El retorno a España de las personas trabajadoras a los que se les extinga la relación laboral en el extranjero.

Se acredita con la certificación del Área Funcional de Empleo y Seguridad Social de la Delegación o Subdelegación del Gobierno correspondiente, en la que conste la condición de emigrante retornado y la fecha del retorno, el tiempo trabajado en el país extranjero, el período de ocupación cotizado, en su caso, así como que no tiene derecho a prestación por desempleo en dicho país. Cuando se retorne de un país miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo de Suiza o de aquellos otros con los que exista Convenio Bilateral de Seguridad Social que contemple la protección por desempleo, la información sobre el tiempo trabajado, el período de ocupación cotizado y que no se tiene derecho a la pro-

tección por desempleo en dicho país, se podrá acreditar mediante el SED U002 ó DP U1, si el retorno es de un estado miembro de la Unión Europea. Si el retorno se produce desde un estado del Espacio Económico Europeo, la acreditación se realizará mediante el formulario E-301 o formulario de enlace acordado por el país que ha suscrito el Convenio Bilateral.

- La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- Se acredita con la certificación del Director del Establecimiento Penitenciario, en la que consten las fechas de ingreso en prisión y excarcelación y causa de ésta, así como, en su caso, el período de ocupación cotizada durante la permanencia en el centro.
- Las personas trabajadoras fijas discontinuas en los períodos de inactividad productiva, incluido los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, de acuerdo con lo que se disponga reglamentariamente.
- Se acredita con el certificado de empresa. En el supuesto de suspensión de la actividad por causas económicas, tecnológicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, se acreditará en la forma prevista para los supuestos de suspensión de la relación laboral.

El cese involuntario y definitivo en el ejercicio de un cargo, o la pérdida involuntaria y definitiva de la dedicación exclusiva o parcial y de la retribución, aunque se mantenga el desempeño del cargo, como miembros de corporaciones locales y de Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares, así como cargos representativos de los sindicatos y de altos cargos de las Administraciones Públicas.

- Se acreditará por certificación del órgano competente en el certificado de empresa, haciendo constar el porcentaje de actividad retribuida si la dedicación es parcial, junto con una declaración de la persona interesada de que no se encuentra en situación de excedencia forzosa, ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo, que constará en el impreso de solicitud de la prestación.
- Finalización o resolución involuntaria del compromiso con las Fuerzas Armadas de militares de tropa y marinería que mantienen una relación temporal.

Se acredita con el certificado de empresa.

- Especial mención a la contratación de los hijos o hijas de la persona trabajadora autónoma menores de 30 años: Las personas trabajadoras autónomas podrán

contratar, como trabajadores/as por cuenta ajena, a los descendientes menores de treinta años, aunque convivan con él. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

En consecuencia, los hijos/as del trabajador/a autónomo o del titular de una explotación agraria menores de 30 años, aunque convivan con ellos, podrán ser contratados por los mismos como trabajadores/as por cuenta ajena en un Régimen de Seguridad Social que incluya la protección por desempleo, pero en tal supuesto, no cotizarán por esa contingencia y, consecuentemente, los períodos así trabajados no se computarán como de ocupación cotizada a efectos de la protección por desempleo.

Asimismo, si la extinción de la relación laboral por cuenta ajena tiene lugar siendo el descendiente del trabajador/a autónomo o del titular de la explotación agraria mayor de treinta años, y se acredita situación legal de desempleo, a efectos del cómputo del período de ocupación cotizada, se tendrán en cuenta las cotizaciones efectuadas por dicha contingencia desde el cumplimiento de la citada edad, así como las anteriores que se encuentren dentro del período de cómputo establecido en los artículos 269 del TRLGSS y 3 del Real Decreto 625/1985, el cual se retrotraerá por el tiempo equivalente al que, siendo menor de treinta años, estuviera contratado por su padre como trabajador/a por cuenta ajena sin cotización por la contingencia de desempleo.

11.2. DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

Consultar legislación inicio del tema

- La duración de la prestación está en función de los períodos de ocupación cotizada por desempleo en regímenes de la Seguridad Social que contemplen esta contingencia en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, o, en su caso, desde el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo anterior.
- Además, sólo se tendrán en cuenta las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el caso de las víctimas de violencia de género [(art. 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores].

- No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la Entidad Gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el caso de las víctimas de violencia de género [artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores].
- En este caso, la fecha final de la suspensión se decidirá por parte de la trabajadora, pudiendo ser inicialmente de hasta 6 meses. Transcurrido el tiempo de suspensión inicial, podrá mantenerse la protección hasta un máximo total de dieciocho meses, con el límite de la duración del derecho reconocido, a condición de que la persona trabajadora aporte nueva documentación acreditativa de que el Juez ha prorrogado la suspensión por un nuevo período de 3 meses, sin que sea necesario volver a acreditar la orden de protección o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal.
- El período que corresponda a las vacaciones anuales retribuidas que no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral será también computable como período de cotización, contándose todos los días que aparezcan en el certificado de empresa, ya deriven de un contrato a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Para calcular la duración de la prestación de un trabajador/a que hubiera permanecido en una situación calificada como asimilada al alta, el período de cómputo de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo se retrotraerá por el tiempo equivalente al de permanencia en dicha situación.

La duración de la prestación por desempleo en el caso de los emigrantes retornados o de los liberados de prisión se determinará en función de los períodos de ocupación cotizada correspondientes a los 6 años anteriores a la salida de España o al ingreso en prisión, respectivamente, salvo cuando los trabajadores/as tengan cotizaciones efectuadas en el extranjero o en prisión que sean computables para la obtención de la prestación, en cuyo caso el cómputo de los 6 años se efectuará desde la fecha en que finalice la relación laboral.

- En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por la empresa, al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.
- Cuando resulte de aplicación el Mecanismo RED, la entidad gestora reconocerá las prestaciones con efectos del primer día en que pudieran ser aplicables las

medidas de suspensión o reducción de jornada, o con efectos de la fecha de presentación de la solicitud.

- La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación del Mecanismo RED en la empresa.

11.3. CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

Consultar legislación inicio del tema

Está en función de la base reguladora de la prestación por desempleo que tenga el trabajador/a. La base reguladora será el promedio de las Bases de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, excluida la retribución por horas extraordinarias, por las que se haya cotizado durante los últimos 180 días precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Importe a percibir

El importe a percibir será:

- Durante los 180 primeros días, el 70% de la base reguladora.
- A partir del día 181, el 60% de la base reguladora.
- Los importes así calculados no podrán ser superiores al tope máximo ni inferiores al tope mínimo establecidos.

Tope mínimo de la prestación

- Cuando la persona trabajadora no tenga descendientes a su cargo, el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (en adelante IPREM) mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 501,98 euros/mes para prestaciones nacidas durante el año 2019 y 2020.
- Cuando la persona trabajadora tenga al menos un hijo o hija a su cargo, el 107% del IPREM mensual, incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 671,40 euros/mes, para prestaciones nacidas durante el año 2019 y 2020.

Tope máximo de la prestación

- Cuando la persona trabajadora no tenga hijos o hijas a su cargo, el 175 por 100 del IPREM mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 1.098,09 euros/mes para prestaciones nacidas durante el año 2019 y 2020.
- Con hijos o hijas menores de 26 años a su cargo:
 - Con un hijo o hija, el 200% del IPREM mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 1.254,96 euros/mes para prestaciones nacidas durante el año 2019 y 2020.
 - Con dos o más hijos o hijas, el 225% del IPREM mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 1.411,83 euros/mes para prestaciones nacidas durante el año 2019 y 2020.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo, el tope máximo y mínimo de la prestación se calculará teniendo en cuenta el IPREM calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período.

A efectos de calcular las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo se consideran a cargo los hijos o hijas menores de 26 años o mayores con una incapacidad en grado igual o superior al 33% que carezcan de rentas iguales o superiores al SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias y convivan con la persona interesada.

No será necesaria la convivencia cuando la persona beneficiaria declare que está obligado en virtud de convenio o resolución judicial al pago de pensión de alimentos o que sostiene económicamente al hijo o hija.

Se presume que carecen de rentas los hijos o hijas que no realizan trabajo por cuenta propia o cuenta ajena con retribución inferior a la cuantía indicada. Siempre que la Entidad Gestora lo requiera el solicitante deberá acreditar documentalmente que los hijos o hijas declarados a cargo no obtienen ingresos de otras fuentes.

Durante la percepción de la prestación la cuantía mínima o máxima del derecho se adaptará a las posibles variaciones de hijos o hijas a cargo del beneficiario.

11.4. PAGO DE LA PRESTACIÓN

Consultar legislación inicio del tema

El Servicio Público de Empleo Estatal o el Instituto Social de la Marina para los trabajadores y trabajadoras del mar, una vez haya procedido al reconocimiento de la prestación, remitirá al domicilio del solicitante la resolución adoptada, en la que se indica, entre otros datos, el período reconocido, la base reguladora, la entidad pagadora, la fecha de pago, etc.

El pago de la prestación se realizará por meses vencidos, mediante el abono en cuenta en la entidad financiera colaboradora indicada por la persona trabajadora y de la que deberá ser titular, salvo en casos justificados que el Servicio Público de Empleo Estatal autorice el pago efectivo en una entidad financiera.

El derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

Existe la posibilidad de percibir el importe total o parcial de la prestación de nivel contributivo en un pago único.

También se podrá percibir el pago acumulado de la prestación por las personas extranjeras no comunitarias que deseen retornar a su país de origen, cuando exista un convenio bilateral que lo permita.

A efectos del pago de las prestaciones, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá comunicar mensualmente, los períodos de actividad e inactividad de todos los trabajadores/as afectados por la suspensión o reducción de jornada; siendo el plazo máximo para efectuar la comunicación el mes natural siguiente al que se refiere los períodos de inactividad.

11.5. TRAMITACIÓN DE LA SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN Y NACIMIENTO DEL DERECHO

Consultar legislación inicio del tema

El trabajador/a deberá efectuar las siguientes actuaciones:

- Inscripción como demandante de empleo y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, participando en las políticas activas de empleo que se deter-

minen en el itinerario de inserción; solicitud de la prestación en la Oficina de Prestaciones en los quince días siguientes a la situación legal de desempleo, o del retorno del extranjero, o de excarcelación.

A través de la sede electrónica, accesible a través del link: <https://sede.sepe.gob.es>, es la persona trabajadora puede realizar el reconocimiento tanto de la solicitud como el reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo en su modalidad de alta inicial o de reanudación de la que tenía suspendida.

A efectos de protección por desempleo, se entenderá por colocación adecuada la profesión demandada por la persona trabajadora y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada siempre que su duración hubiese sido igual o superior a 3 meses.

Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de Empleo puedan ser ejercidas por la persona trabajadora.

La colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual de la persona trabajadora o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que la persona trabajadora acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supere el 25 por 100 de la duración de la jornada diaria de trabajo, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20 por 100 del salario mensual, o cuando el trabajador/a tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar de nuevo empleo. La colocación que se ofrezca al trabajador/a se entenderá adecuada teniendo en cuenta la duración del trabajo, indefinida o temporal, o de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial. Además, deberá implicar un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador/a, o aunque se trate de trabajos de colaboración social.

El Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.

El Servicio Público de Empleo tendrá en cuenta las circunstancias profesionales, personales y familiares de la persona desempleada, así como la conciliación de su vida familiar y laboral, el itinerario de inserción fijado, las características del

puesto de trabajo ofertado, la existencia de medios de transporte para el desplazamiento y las características de los mercados locales de empleo. El salario correspondiente a la colocación para que ésta sea considerada adecuada no podrá, en ningún caso, ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional una vez descontados de aquél los gastos de desplazamiento.

- En el caso de que el período correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, la situación legal de desempleo y el nacimiento a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período, que deberá constar en el certificado de empresa, considerándose como período cotizado a efectos de duración de la prestación por desempleo y en situación asimilada al alta.
- En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión de la empresa de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.

No realizar la inscripción o la solicitud en el plazo fijado, salvo casos de fuerza mayor, supone la pérdida de tantos días de derecho a la prestación como medien entre la fecha de nacimiento del derecho de haberse inscrito y solicitado en tiempo y forma y la fecha en que, efectivamente, formule la solicitud.

Actualmente se pueden tramitar electrónicamente diversos procedimientos en materia de protección por desempleo a través de la sede electrónica, accesible a través del link: <https://sede.sepe.gob.es>.

Documentación a presentar para el reconocimiento de la prestación

Las personas trabajadoras deberán solicitar la prestación de desempleo en la Oficina de Prestaciones correspondiente, acompañando los siguientes documentos:

- Solicitud de la prestación en modelo normalizado que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la declaración de los hijos o hijas a cargo y sus rentas y autorización para recabar información tributaria de éstos a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, que facilitará la Oficina de Prestaciones.
- Certificado o certificados de empresa en las que hubiera trabajado en los últimos 6 meses.

- Sólo en aquellas situaciones en el que el certificado de empresa no fuera suficiente para acreditar la situación legal de desempleo, documento acreditativo que corresponda.
- Copia de los documentos oficiales de cotización correspondientes a los últimos 180 días cotizados, si la empresa no estuviera integrada en el sistema de Remisión Electrónica de Documentos (RED) de la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Documentos de identificación.

Las solicitudes se podrán formalizar y presentar, asimismo, en los registros de otras Administraciones, incluidos los de las entidades locales en los términos establecidos en la normativa reguladora del Procedimiento Administrativo Común, o dirigiendo a la entidad gestora los documentos o datos correspondientes por correo o por medios o procedimientos electrónicos, informáticos o telemáticos, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de aplicación, así como en las condiciones que establezcan la entidad gestora.

Resolución del expediente

La Entidad Gestora procederá a la resolución del expediente de solicitud de prestaciones, concediendo o denegando la misma. De acuerdo con lo previsto en el artículo 296 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de Octubre, la entidad gestora deberá dictar resolución en el plazo de los quince días siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la solicitud de la prestación y cursar la notificación en el plazo de diez días a partir de la fecha de su dictado, de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora del Procedimiento Administrativo Común.

- En caso de concesión de la prestación, la Entidad Gestora remitirá al domicilio del solicitante la resolución adoptada, en la que se indica, entre otros datos, el período de duración de la prestación reconocido, la base reguladora de la prestación, la entidad bancaria pagadora, la fecha del pago, etc.
- En caso de denegación de la prestación, la Entidad Gestora notificará la resolución a la persona interesada indicándole los motivos en los que se basa la denegación.

Una vez transcurridos el plazo máximo establecido sin haber sido notificada la resolución, la persona interesada podrá interponer reclamación previa según lo dispuesto

en el artículo 71.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, al entenderse desestimada la solicitud por silencio administrativo, en los términos previstos en el apartado siguiente.



Actuaciones a efectuar en caso de no estar de acuerdo con la resolución del expediente

Tanto en los casos de concesión como en los de denegación de la prestación los trabajadores/as podrán reclamar contra la misma, presentando en el plazo de treinta días hábiles a partir de la recepción de la resolución una reclamación previa ante el Director Provincial de la Entidad Gestora (Servicio Público de Empleo Estatal o Instituto Social de la Marina) alegando los motivos por los que considera se debe modificar la resolución adoptada aportando la documentación pertinente.

La Entidad Gestora, una vez recibida la reclamación previa presentada, comunicará a la persona interesada, en el plazo de 45 días, la nueva resolución con las variaciones a que hubiera habido lugar de haber estimado en parte o en su totalidad dicha reclamación, o la desestimación de la reclamación alegada y en consecuencia la ratificación de la resolución inicial adoptada.

Una vez recibida la resolución denegatoria a la reclamación previa, o transcurrido el período establecido para su resolución desde la presentación de la reclamación previa sin recibir comunicación alguna, en cuyo caso se consideran desestimadas las alegaciones efectuadas, por silencio administrativo, el trabajador/a podrá en el plazo de

treinta días hábiles desde la denegación de la reclamación previa o desde el día que se entiende denegada la petición por silencio administrativo, presentar una demanda en el Juzgado de lo Social contra la Entidad Gestora en caso de no estar de acuerdo con la resolución adoptada.

11.6. PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR LA APLICACIÓN DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

▣ LET art. 47 ▣ LGSS Disposición adicional 14

- Podrán acceder a esta prestación del Mecanismo RED las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando se suspenda temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción, sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social.

También, las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo. En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria en la empresa autorizada a aplicar el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo sea anterior a la fecha del Acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo.

- La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora. En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma.
- La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje del 70%, durante toda la vigencia de la medida. No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225% del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte. En caso de que la relación laboral sea a tiempo parcial, la cuantía máxima contemplada en el párrafo anterior se deter-

minará teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida.

- Será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. Será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.
- La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación del Mecanismo RED en la empresa.
- No implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.
- El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo. No tendrá la consideración de período de ocupación cotizado.
- En caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas.

11.7. SUBSIDIO POR DESEMPLEO

🔗 RDLG 8/15 disp adic.27 🔗 Ley 6/18 🔗 RD 1462/18 🔗 RDL 28/18 🔗 RDLG 8/15, Capítulo III 🔗 RDL 28/18 🔗 Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado 🔗 Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023

Dirigido a las personas desempleadas que, figurando inscritas como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, carezcan de rentas en los términos establecidos en el artículo siguiente y se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a. Haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares.
- b. Haber agotado la prestación por desempleo, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de 45 años de edad en la fecha del agotamiento.

- c. Ser trabajador/a español emigrante que, habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, acredite haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos 6 años en dichos países desde su última salida de España, y no tenga derecho a la prestación por desempleo.
- d. Haber sido declarado plenamente capaz o incapacitado en el grado de incapacidad permanente parcial, como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de incapacidad en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Es necesario que:

- Hayan cotizado al menos 3 meses y tengan responsabilidades familiares.
 - Hayan cotizado al menos 6 meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares.
- Asimismo serán personas beneficiarias del subsidio los liberados de prisión que reúnan los requisitos establecidos en el primer párrafo del apartado anterior y no tengan derecho a la prestación por desempleo, siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a 6 meses.
 - Mayores de cincuenta y dos años, aun sin responsabilidades familiares, si se encuentran en alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, han cotizado por desempleo al menos durante 6 años a lo largo de su vida laboral y acreditan que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Si no hubieran cumplido la edad de cincuenta y dos años, pero permanecieran inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, podrán solicitar el subsidio cuando cumplan esa edad. A estos efectos, se entenderá cumplido el requisito de inscripción ininterrumpida cuando cada una de las posibles interrupciones haya tenido una duración inferior a noventa días, no computándose los períodos que correspondan a la realización de actividad por cuenta propia o ajena. En este último caso, el trabajador/a no podrá acceder al subsidio cuando el cese en el último trabajo fuera voluntario.

- La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente en cada momento. En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibirá

en proporción a las horas previamente trabajadas en los supuestos previstos en los apartados 1.a), 1.b) y 3 del artículo 274.

11.8. SUBSIDIO EXTRAORDINARIO POR DESEMPLEO

🔗 RDLG 8/15 disp adic.27 🔗 Ley 6/18 🔗 RD 1462/18 🔗 RDL 28/18 🔗 Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado 🔗 Real Decreto 99/2023

Personas beneficiarias

Dirigido a personas desempleadas que carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores en cómputo anual al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, que tengan responsabilidades familiares y no hayan percibido previamente la ayuda económica de acompañamiento regulada en el PAE, y que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

Haber extinguido por agotamiento el subsidio por desempleo regulado en el artículo 274 de la Ley General de la Seguridad Social a partir de la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, es decir, el 5 de julio del 2018. También para quienes lo hayan agotado entre el 01/03/2018 y la entrada en vigor de la LPGE para 2018.

Ser persona parada de larga duración, inscritas como demandantes de empleo a fecha 1 de mayo de 2018, que hayan extinguido por agotamiento alguna de las siguientes prestaciones:

- La prestación por desempleo o el subsidio por desempleo.
- Las ayudas económicas vinculadas al:
 - Programa de renta activa de inserción (RAI).
 - Programa temporal por protección por desempleo e inserción (PRODI).
 - Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA).

Duración

La duración máxima será de 180 días y no podrá percibirse en más de una ocasión.

Cuantía

Percepción económica: el 80% del Indicador Público de Renta Efectos Múltiples vigente (IPREM): En 2022 el 80% de 579,02, es decir, 463,21 euros.

Plazo de solicitud

- Cuando se haya extinguido por agotamiento el subsidio por desempleo a partir de la entrada en vigor de la LPGE para 2018, el plazo será de 15 días a partir de que se cumpla un mes de espera desde el agotamiento del subsidio anterior.
- Si el Subsidio se ha agotado entre el 1 de marzo de 2018 y la entrada en vigor de la LPGE para 2018, el plazo será de 2 meses desde la entrada en vigor de esta.
- La solicitud se podrá presentar a partir de haber acreditado que en el mes anterior a la solicitud, se han realizado acciones de búsqueda de empleo.



- Deberá solicitar cita previa para presentar la solicitud en el Servicio Público de Empleo Estatal. Previamente, deberá acreditar ante el Servicio Público de Empleo Autónomo de su oficina la realización de acciones de búsqueda activa de empleo y suscribir el compromiso de actividad.
- Documentación que se deberá aportar a la solicitud

- Cualquier documento bancario en el que figure el número de cuenta de la que sea titular y donde desee percibir la prestación.
- Libro de familia o documento equivalente en caso de personas extranjeras, legalizado y traducido.
- En caso de tener hijos o hijas en acogimiento, resolución judicial o administrativa con la fecha de efectos del acogimiento. Si los hijos o hijas con discapacidad son mayores de 26 años, certificado del grado de discapacidad expedido por el IMSERSO, o el órgano de la Comunidad Autónoma correspondiente, o resolución del INSS, del Ministerio de Hacienda y Función Pública o de Defensa, que reconozca la condición de pensionista por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, o de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Sentencia y/o convenio regulador, en caso de separación o divorcio.

El sistema de la Seguridad Social

12.

- 12.1. Cuestiones generales
- 12.2. Afiliación y cotización
- 12.3. Incapacidad temporal
- 12.4. Nacimiento y cuidado del menor
- 12.5. Nacimiento y cuidado de menor y cuidado de menor y desempleo
- 12.6. Incapacidad permanente
- 12.7. Jubilación
- 12.8. el complemento para reducir la brecha de género. efectos transitorios del complemento por maternidad
- 12.9. Pensión de viudedad
- 12.10. Pensión de orfandad
- 12.11. Pensión en favor de familiares

12.1. CUESTIONES GENERALES

📖 Ley General de la Seguridad Social por un lado 📖 RDL 8/2015 por otro (ET)

El Estado, a través de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, bien por realizar una actividad profesional en la modalidad contributiva, bien por cumplir los requisitos exigidos en la modalidad no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada en las contingencias y situaciones que la ley define.

Composición del Sistema de la Seguridad Social

- Régimen General.
- Regímenes Especiales integrados en el Régimen General:
 - Artistas
 - Profesionales taurinos
 - Trabajadores y trabajadoras ferroviarios
 - Representantes de comercio
 - Jugadores profesionales de fútbol
 - Agrario (personas trabajadoras por cuenta ajena), a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.
 - Empleados y empleadas de hogar, a través del Sistema Especial para Empleados de Hogar.
- Regímenes Especiales:
 - Personas Trabajadoras del Mar.
 - Personas Trabajadoras por Cuenta Propia o Autónomos.
 - Regímenes Especiales integrados en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta Propia o Autónomos: Agrario, a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios; Escritores de Libros.

- Minería del Carbón.
- Estudiantes (Seguro Escolar).
- Empleados públicos, civiles y militares.

12.2. AFILIACIÓN Y COTIZACIÓN

☒ RD 2064/95 ☒ RD 84/96 ☒ LGSS. RDLG 8/15

En relación a la afiliación y a la cotización:

- La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para todas las personas incluidas en su campo de aplicación, en cuanto a la modalidad contributiva, y única para toda la vida y para todo el sistema.
- La cotización a la Seguridad Social es obligatoria para quienes realicen una actividad que les incluya en el campo de aplicación de cualquiera de los Regímenes del sistema, en su modalidad contributiva.

12.3. INCAPACIDAD TEMPORAL

☒ OM 25-XI-66 ☒ D 3158/66 ☒ OM 13-X-67 ☒ D 1646/72 ☒ RD 53/80 ☒ OM 27-I-82
 ☒ RD 1300/95 ☒ RD 1993/95 ☒ OM 18-I-96 ☒ Ley 13/96, art.78 ☒ RD 576/97
 ☒ OM 20-IV-98 ☒ RD 1131/02 ☒ Resol. 16-I-06 ☒ RD 1299/06 ☒ Resol. 28-XI-06
 ☒ Resol. 29-XI-06 ☒ O.TAS/1, 2-I-07 ☒ Resol. 19-IX-07 ☒ Resol. 14-I-08 ☒ RD 1430/09
 ☒ Resol. 15-XI-10 ☒ RD 1622/11 ☒ RD 1630/11 ☒ O.ESS/1187/15 ☒ LGSS: EDLG 8/15
 ☒ RD 2331/17 ☒ RDL 28/18

Concepto

Situación en la que se encuentran las personas trabajadoras impedidas temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

También tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

Causas

- Enfermedad común o profesional.
- Accidente, sea o no de trabajo.
- Período de observación de enfermedades profesionales, cuando sea necesaria la baja médica.



Requisitos

- Estar afiliado o afiliada y en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período de cotización de:
 - Por enfermedad común: 180 días en los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
 - En el caso de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, para acreditar el período de cotización necesario para causar derecho a la prestación, se aplicarán las siguientes reglas:
 - Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales la persona trabajadora haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada reali-

zada en cada uno de ellos.

A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por una persona trabajadora a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período. Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computable.

- Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados exclusivamente sobre los últimos 5 años.
- El período mínimo de cotización exigido será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad indicado.
- Por accidente, sea o no de trabajo, y enfermedad profesional: no se requiere período previo de cotización.

Situaciones asimiladas al alta

- La percepción de prestaciones por desempleo de nivel contributivo.
- Personas trabajadoras trasladadas por sus empresas fuera del territorio nacional.
- Convenio especial de diputados, senadores y gobernantes y parlamentarios de Comunidades Autónomas.
- Los períodos de reincorporación al trabajo de las personas trabajadoras fijas discontinuas, si procediera su llamamiento por antigüedad y se encuentren en incapacidad temporal.
- El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
- Huelga legal y cierre patronal.

Cuantía del subsidio

La prestación económica consiste en un subsidio diario calculado en función de la base reguladora y el origen de la incapacidad, que se abonará durante los días naturales en que la persona interesada se encuentre en la situación de incapacidad temporal:

- Por enfermedad común o accidente no laboral: el 60% de la base reguladora entre el cuarto y el vigésimo día, y el 75% a partir del vigésimo primero.
- Por enfermedad profesional y accidente de trabajo: el 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja.
- Cuando la persona trabajadora agote el período máximo de duración de la incapacidad temporal, y hasta el momento de la calificación de la incapacidad permanente, continuará percibiendo el importe de las prestaciones en concepto de prolongación de efectos de incapacidad temporal.
- Cuando la persona trabajadora esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en igual cuantía a la prestación por desempleo.

En el supuesto de que la persona trabajadora continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.

- Cuando la persona trabajadora esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en igual cuantía a la prestación por desempleo. Si la persona trabajadora continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) mensual.
- Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y durante la misma se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo si reúne los requisitos necesarios.

El período que la persona trabajadora haya permanecido en situación de incapacidad temporal, a partir de la fecha de extinción del contrato de trabajo, se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo que le corresponda.

- Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en cuantía igual a la que tuviera reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo si reúne los requisitos necesarios. En este caso no procede descontar del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal.
- El Servicio Público de Empleo Estatal efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social de la persona trabajadora, cuando tras la IT derivada de contingencias comunes, sin solución de continuidad, se pase a las situaciones de incapacidad permanente, jubilación o fallecimiento que de derecho a prestaciones de muerte y supervivencia por el período que se descuenta como consumido, incluso cuando no se haya solicitado la prestación por desempleo.

Base reguladora

Para su cálculo debe tenerse en cuenta el origen de la incapacidad:

- En caso de enfermedad común o accidente no laboral: es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias comunes de la persona trabajadora del mes anterior a la fecha de baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización.
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional: es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias profesionales de la persona trabajadora del mes anterior a la fecha de la baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización (teniendo en cuenta que en el caso de haberse realizado horas extraordinarias se tomará el promedio de las cotizaciones efectuadas por este concepto en los doce meses precedentes).
- En el caso de las personas trabajadoras contratadas mediante contratos para la formación, la base reguladora es la base mínima de cotización del Régimen General.
- En el caso de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, la base reguladora diaria será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización

a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral con un máximo de 3 meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre el número de días naturales en dicho período

- La prestación se abonará durante todos los días naturales en que la persona interesada se encuentre en la situación de incapacidad temporal.

Reconocimiento del derecho y abono del subsidio

- El reconocimiento del derecho corresponde:
 - Al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, en función de con quién de ellos la empresa hubiere optado para la cobertura de esta contingencia.
 - A las empresas autorizadas a colaborar voluntariamente en la gestión del Régimen General, cuando derive de contingencias profesionales.
- El abono de la prestación económica lo efectúa la empresa con la misma periodicidad que los salarios, bien por delegación a través de colaboración obligatoria, bien a su cargo a través de colaboración voluntaria, en virtud de la colaboración de las empresas en la gestión de la protección de la Incapacidad Temporal y de la asistencia sanitaria.
- En los supuestos de enfermedad común o de accidente no laboral, el abono del subsidio se distribuye:
 - Entre el día cuarto al decimoquinto de baja en el trabajo, ambos inclusive, el abono corresponde a la empresa.
 - A partir del decimosexto día de baja, la responsabilidad del abono incumbe al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, en su caso, aun cuando la materialidad del pago se lleve a cabo en concepto de pago delegado por la empresa.
 - Cuando la persona trabajadora este percibiendo prestaciones por desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal, el Servicio Público de Empleo Estatal abonará la prestación, por pago delegado, hasta agotarse la duración de la prestación por desempleo, a partir de dicho momento, la prestación será abonada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Mutua colaboradora con la Seguridad social, en su caso, son responsables del pago directo del subsidio en los siguientes casos:
 - Por incumplimiento de la empresa del pago delegado.
 - Empresas con menos de diez personas trabajadoras y más de 6 meses consecutivos de abono del subsidio, que lo soliciten reglamentariamente.
 - Extinción de la relación laboral estando la persona trabajadora en situación de Incapacidad Temporal.
 - En los supuestos de agotamiento de la incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo de 365 días, durante la prolongación de la situación de incapacidad temporal (de 365 a 545 días) o durante la prórroga de los efectos hasta la calificación de incapacidad permanente.

Duración del subsidio

- Por situaciones debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, la duración máxima será de 365 días, prorrogables por otros 180 días cuando se presuma que durante ellos la persona trabajadora pueda ser dada de alta médica por curación. Para la determinación del período máximo se computarán los de recaída, así como los períodos de observación. Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los 180 días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior o de la resolución denegatoria de incapacidad permanente.
- Agotado el plazo de duración de 365 días, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente de la persona trabajadora, será el único competente para reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de 180 días más, o bien para determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o bien para emitir el alta médica, por curación o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. De igual modo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social será el único competente para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal cuando aquélla se produzca en un plazo de 180 días naturales posteriores al alta médica por la misma o similar patología.

- En el supuesto de que el INSS emita resolución por la que se acuerde el alta médica, conforme a lo indicado anteriormente, cesará la colaboración obligatoria de las empresas en el pago de la prestación el día en que se dicte dicha resolución, abonándose directamente por la entidad gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social el subsidio correspondiente durante el periodo que transcurra entre la fecha de la citada resolución y su notificación a la persona interesada. Las empresas que colaboren en la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal conforme a lo previsto en el artículo 102.1 a) o b) de la Ley general de la Seguridad Social, vendrán igualmente obligadas al pago directo del subsidio correspondiente al referido periodo.
- En los casos de alta médica, frente a la resolución recaída podrá la persona interesada en el plazo máximo de cuatro días naturales, manifestar su disconformidad ante la inspección médica del servicio público de salud, la cual, si discrepara del criterio de la entidad gestora, tendrá la facultad de proponer, en el plazo máximo de 7 días naturales, la reconsideración de la decisión de aquella, especificando las razones y fundamento de su discrepancia.

Si la inspección médica se pronunciara confirmando la decisión de la entidad gestora o si no se produjera pronunciamiento alguno en el plazo de los once días naturales siguientes a la fecha de la resolución, adquirirá plenos efectos la mencionada alta médica. Durante el período de tiempo transcurrido entre la fecha de alta y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal.

Si, en el plazo máximo, la inspección médica hubiera manifestado su discrepancia con la resolución de la entidad gestora, ésta se pronunciará expresamente en el transcurso de los 7 días naturales siguientes, notificando la correspondiente resolución a la persona interesada, que será también comunicada a la inspección médica. Si la entidad gestora, en función de la propuesta formulada, reconsiderara el alta médica, se reconocerá a la persona interesada la prórroga de su situación de incapacidad temporal a todos los efectos. Si, por el contrario, la entidad gestora se reafirmara en su decisión, para lo cual aportará las pruebas complementarias que fundamenten aquella, sólo se prorrogará la situación de incapacidad temporal hasta la fecha de la última resolución.

- Los períodos de observación por enfermedad profesional tendrán una duración máxima de 6 meses, prorrogables por otros 6 cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.
- Cuando la situación de incapacidad temporal se extinga por el transcurso del plazo de 545 días, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de 3 meses,

el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

- No obstante, en aquellos casos en los que continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado de la persona trabajadora, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica de la persona interesada hiciera aconsejable demorar la calificación de incapacidad permanente, ésta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos. Durante los períodos de 3 meses y de demora de la calificación, no subsistirá la obligación de cotizar.
- En el supuesto de alta médica anterior al agotamiento del plazo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal (545 días), sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de 545 días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.
- La regla general es que extinguido el derecho a la prestación de IT por el transcurso de 545 días naturales de duración máxima, con o sin declaración de IP, solo podrá causarse derecho al subsidio de IT por la misma o similar patología si transcurre un periodo superior a 180 días naturales desde la resolución de la IP.
- No obstante, aunque se hubiese agotado un proceso de 545 días naturales y no hubiesen transcurrido 180 días naturales desde la denegación de la IP, podrá iniciarse, por una sola vez, un nuevo proceso de IT cuando el INSS –a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente de la persona trabajadora - considere que la persona trabajadora puede recuperar su capacidad laboral.

Causas de extinción del derecho

- Transcurso del plazo máximo de 545 días naturales desde la baja médica.
- Por alta médica por curación o mejoría que permita a la persona trabajadora realizar su trabajo habitual.
- Ser dada de alta la persona trabajadora, con o sin declaración de incapacidad permanente.

- Reconocimiento de pensión de jubilación.
- Por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes o reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al INSS o a la Mutua.
- Fallecimiento.
- Iniciación por el INSS de expediente de Incapacidad Permanente al agotamiento de los 365 días de Incapacidad Temporal.
- Iniciación por el INSS de expediente de Incapacidad Permanente durante la prórroga de la situación de Incapacidad Temporal.

Pérdida o suspensión del derecho

El derecho al subsidio por incapacidad temporal podrá ser denegado, anulado o suspendido:

- Cuando la persona beneficiaria haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación.
- Cuando la persona beneficiaria trabaje por cuenta propia o ajena.
- También podrá ser suspendido el derecho al subsidio cuando, sin causa razonable, la persona beneficiaria rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado.
- La incomparecencia de la persona beneficiaria a cualquiera de las convocatorias realizadas por las personas facultativas adscritas al INSS y a las Mutuas para examen y reconocimiento médico producirá la suspensión cautelar del derecho, al objeto de comprobar si aquella fue o no justificada.

Expedición de partes médicos de alta por los servicios médicos del INSS

- Hasta el cumplimiento del plazo de duración de 365 días de los procesos de incapacidad temporal, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ejercerá, a través de los inspectores médicos adscritos a dicha entidad, las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo Servicio Público de Salud, para emitir un alta médica a todos

los efectos, así como para considerar que existe recaída en un mismo proceso, cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta anterior. Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, este será el único competente, a través de sus propios médicos, para emitir una nueva baja médica producida por la misma o similar patología en los 180 días siguientes a la citada alta médica.

Con anterioridad al cumplimiento de los 365 días en incapacidad temporal el parte médico de alta podrá ser extendido por el facultativo adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social bien por propia iniciativa o de una Mutua colaboradora con la Seguridad Social. Para ello, una vez reconocido la persona trabajadora y cuando, a juicio del facultativo del Instituto Nacional de la Seguridad Social corresponda expedir el alta, se procederá inmediatamente a la extensión de un parte de alta.

- Expedido el parte médico de alta, en el mismo acto se hace entrega la persona trabajadora de dos copias, una para la persona interesada y otra con destino a la empresa.
- La prestación económica de incapacidad temporal quedará extinguida desde el día de efectos del alta médica extendida.

12.4. NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

📖 D. 1646/72 📖 Resol. 13-VII-95 📖 RDL 11/98 📖 Ley 39/99 📖 RD 1131/02
📖 LO 3/07 📖 RD 295/09 📖 RDLG 2/15 📖 LGSS. RDLG 8/15 📖 Resol. 23-II-16
📖 RDL 6/19

Situaciones protegidas

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento y cuidado de menor, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten.

Asimismo, tendrá la consideración de situación protegida en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción, guarda y acogimiento, la constitución de

tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor.

Se considera también situación protegida el nacimiento y cuidado de menor de un hijo o hija por gestación por sustitución en un país extranjero con arreglo a la legalidad vigente en dicho país.

Supuesto general (subsidio contributivo)

Personas beneficiarias

- Serán personas beneficiarias del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:
 - Si la persona trabajadora tiene menos de 21 años de edad en la fecha del nacimiento y cuidado de menor, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
 - Si la persona trabajadora tiene cumplidos 21 años de edad y es menor de 26 en la fecha del nacimiento y cuidado de menor, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
 - Si la persona trabajadora tiene cumplidos 26 años de edad en la fecha del nacimiento y cuidado de menor, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita

360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

- En el supuesto de nacimiento y cuidado de menor, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del nacimiento a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.
- En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad antes señalada será la que tengan cumplida las personas interesadas en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.



Situaciones asimiladas al alta

- La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.
- El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo.

- El traslado de la persona trabajadora por la empresa fuera del territorio nacional.
- Para los colectivos de artistas y profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.
- El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
- Huelga legal y cierre patronal.
- Los períodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.
- El convenio especial con la Seguridad Social para diputados y senadores de las Cortes Generales y diputados del Parlamento Europeo y el convenio especial con la Seguridad Social para los miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las comunidades autónomas.
- Los periodos entre campañas de las personas trabajadoras fijas discontinuas, que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.

Cuantía de la prestación

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Base reguladora

- La base reguladora será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del período de descanso por nacimiento y cuidado de menor y cuidado de menor, por el número de días a que dicha cotización se refiere. Durante el disfrute de los períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral. No obstante lo anterior, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corpora-

tivas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Si la base de cotización del mes anterior al inicio del descanso fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base no hubiese variado, la resolución provisional será definitiva en un plazo de 3 meses desde su emisión.

- En el caso de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante, entre 365. De ser menor la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa, la base reguladora será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan. La prestación se abonará durante todos los días en los que la persona trabajadora permanezca en la situación de descanso por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor.
- En el caso de personas trabajadoras contratadas para la formación y el aprendizaje, la base reguladora será equivalente al 75% de la base mínima de cotización vigente.
- Cuando el período de descanso por nacimiento y cuidado de menor, adopción o acogimiento familiar sea disfrutado simultánea o sucesivamente por ambos progenitores, adoptantes o acogedores, la prestación se determinará para cada uno en función de su respectiva base reguladora.

Nacimiento del derecho

A partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente.

Duración

- El nacimiento y cuidado de menor, que comprende el nacimiento y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al nacimiento, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento y cuidado de menor suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 12 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al naci-

miento, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

- En los casos de nacimiento prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del nacimiento, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al nacimiento, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
- En los casos de nacimiento prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del nacimiento, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al nacimiento, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al nacimiento hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del nacimiento. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al nacimiento, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este

derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento y cuidado de menor, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual am-

pliación procederá en el supuesto de nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Extinción

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor se extinguirá por alguna de las siguientes causas:

- Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso.
- Por la reincorporación voluntaria al trabajo de la persona beneficiaria del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración del mencionado período de descanso.
- Por el fallecimiento de la persona beneficiaria.
- Por adquirir la persona beneficiaria la condición de pensionista de jubilación o por incapacidad permanente.



Denegación, anulación o suspensión

- Cuando la persona beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.

- Cuando la persona beneficiaria trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo la percepción de un subsidio por nacimiento y cuidado de menor en régimen de jornada a tiempo parcial.
- En los casos de adopción internacional, cuando no aporte la documentación oportuna para considerar constituida la adopción, si han transcurrido 4 semanas desde que anticipó el inicio del descanso.

12.5. NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR Y CUIDADO DE MENOR Y DESEMPLEO

☒ D. 1646/72 ☒ Resol. 13-VII-95 ☒ RDL 11/98 ☒ Ley 39/99 ☒ RD 1131/02
 ☒ LO 3/07 ☒ RD 295/09 ☒ RDLG 2/15 ☒ LGSS. RDLG 8/15 ☒ Resol. 23-II-16
 ☒ RDL 6/19

- Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de nacimiento y cuidado de menor y durante la misma se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado de menor hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de nacimiento y cuidado de menor.
- Cuando la persona trabajadora esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de nacimiento y cuidado de menor percibirá la prestación por esta última contingencia en la cuantía que corresponda, gestionada directamente por la entidad gestora, suspendiéndose la prestación por desempleo. Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado de menor, se reanudará la prestación por desempleo, por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

Supuesto especial por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor (Subsidio no contributivo)

Requisitos, cuantía y duración

- Serán beneficiarias del subsidio no contributivo por nacimiento y cuidado de menor las trabajadoras incluidas en el Régimen General que, en caso de naci-

miento, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación nacimiento y cuidado de menor salvo el período mínimo de cotización exigido.

- La cuantía de la prestación será igual al 100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se tomará ésta.
- La duración de la prestación será de 42 días naturales a contar desde el nacimiento. Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:
 - Nacimiento y cuidado de menor de hijo o hija en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.
 - Nacimiento y cuidado de menor de hijo o hija en una familia monoparental, entendiéndose por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo o hija nacida y que constituye el sustentador único familiar.
 - Nacimiento múltiple, entendiéndose que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.
 - Discapacidad de la madre o del hijo o hija en un grado igual o superior al 65%.
- El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

Gestión y documentación

- La gestión corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, que realizará el pago del subsidio, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas.
- El pago del subsidio se realizará por períodos vencidos.
- El facultativo o facultativa del Servicio Público de Salud expedirá un informe de nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor, cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad al nacimiento y en caso de fallecimiento del menor tras la permanencia en el seno materno durante, al menos 180 días, que será presentado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social al solicitar la prestación.

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Situaciones protegidas

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad. La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.



Personas beneficiarias

- Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor y cuidado de menor.
- Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de personas beneficiarias de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Cuantía de la prestación

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Duración y extinción

El subsidio por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se extinguirá cuando el menor o la menor cumpla doce meses de edad.

Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

⊗ Ley 31/95 ⊗ Ley 39/99 ⊗ RD 1131/02 ⊗ LO 3/07 ⊗ RD 295/09 ⊗ RDLG 2/15
⊗ LGSS. RDLG 8/15

Riesgo durante el embarazo

Situación protegida

El período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que debiendo la mujer trabajadora embarazada cambiar de puesto de trabajo, al influir éste negativamente en su salud o en la del feto, por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

Procedimiento para el reconocimiento del derecho

- El procedimiento se inicia a instancia de la interesada, mediante un informe que deberá solicitarse al facultativo del Servicio Público de Salud. Dicho informe acreditará la situación de embarazo y la fecha probable del nacimiento.
- La trabajadora, con el citado informe, acompañado de un certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo, solicitará la emisión de la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo, ante la entidad gestora o mutua que corresponda.
- Una vez certificado el riesgo, si no ha sido posible el cambio de puesto de trabajo, la empresa declarará a la trabajadora afectada en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

- Para el reconocimiento del subsidio, la trabajadora presentará la solicitud a la dirección provincial competente de la correspondiente entidad gestora de la provincia en que aquélla tenga su domicilio, o ante la Mutua colaboradora con la Seguridad Social que le corresponda. Junto con la solicitud se acompañará:
 - Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo, en aquellos casos en los que no obre en poder de la entidad gestora o mutua.
 - Declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora o, cuando estos existan, sobre la imposibilidad, técnica u objetiva, de realizar el traslado correspondiente, o que no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. De igual modo, se deberá reflejar también la fecha en la que la trabajadora ha suspendido la relación laboral.
 - La declaración irá acompañada de informe sobre estos particulares emitido por el servicio de prevención propio de la empresa, siempre que cuente con la especialidad preventiva de vigilancia de la salud, o por la entidad especializada que desarrolle para la empresa, en base al correspondiente concierto, las funciones de servicio de prevención ajeno.

Requisitos

- Estar afiliadas y en alta. No se requiere período previo de cotización.

Cuantía de la prestación

- La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora. La base reguladora es la misma que para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.
- En el supuesto de trabajadoras a tiempo parcial, la base reguladora será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de 3 meses inmediatamente anteriores al de la fecha de inicio de la suspensión laboral, entre el número de días naturales comprendidos en el período. El subsidio se abonará durante todos los días naturales en que la interesada se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo.
- En el caso de trabajadoras contratadas para la formación y el aprendizaje, la base reguladora será equivalente a la base mínima de cotización vigente.

Nacimiento y cuidado del menor y duración del derecho

El derecho a la prestación económica nacerá el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible a su estado.

Extinción del derecho

- Por suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor.
- Por reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
- Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
- Interrupción del embarazo.
- Fallecimiento de la beneficiaria.

Denegación, anulación y suspensión del derecho

- El derecho a la prestación podrá ser denegado, anulado o suspendido:
- Cuando la beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
- Cuando realice cualquier trabajo incompatible con su estado.

Gestión y pago de la prestación

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que se tengan cubiertas las contingencias profesionales.

Riesgo durante la lactancia natural

Situación protegida

El período de suspensión del contrato de trabajo cuando la mujer trabajadora en período de lactancia natural ha de cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación debido a que las condiciones del mismo influyen negativamente en

su salud o en la del hijo o hija, pero dicho cambio no resulta técnica u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados.

Prestación económica

Se concederá a la mujer trabajadora en los mismos términos y condiciones que la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

Extinción del derecho

- Por cumplir el menor los nueve meses de edad.
- Reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
- Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
- Interrupción de la lactancia natural.
- Fallecimiento de la beneficiaria o del hijo o hija lactante.

Procedimiento para el reconocimiento del derecho

Igual que en el riesgo durante el embarazo, cuando se acredite la situación de la lactancia natural, así como la circunstancia de que las condiciones del puesto de trabajo desarrollado por la trabajadora influyen negativamente en su salud o en la de su hijo o hija.

Gestión y pago de la prestación

Igual que en el riesgo durante el embarazo.

Prestación por cuidado de menores afectado por cáncer u otra enfermedad grave

📄 RD 1148/11 📄 RDLG 2/15 📄 RDLG 8/15 📄 O.TMS/103/19

- Se reconocerá una prestación económica a los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor o menores que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospi-

talario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

- Están protegidas todas aquellas enfermedades graves que se incluyen en el listado que figura como Anexo en la normativa correspondiente a esta prestación (R.D. 1148/11, de 29 de julio).
- Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de personas beneficiarias de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Requisitos

- Ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, deberán estar trabajando o realizando una actividad de carácter profesional.
- Para acceder a esta prestación será indispensable que la persona beneficiaria reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50% de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente del menor.
- Estar afiliado o afiliada y en alta.
- Acreditar los siguientes períodos mínimos de cotización en función de la edad de la persona trabajadora en la fecha en que se inicie la reducción de jornada:
 - Si tiene menos de 21 años de edad no se exigirá período mínimo de cotización.
 - Si tiene cumplidos 21 años de edad y es menor de 26, el período mínimo exigido será de noventa días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la reducción de jornada. Se considerará cumplido este requisito si, alternativamente, la persona trabajadora acredita 180 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esta última fecha.
 - Si tiene cumplidos 26 años de edad el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la reducción de jornada. Se considerará acreditado este requisito si, alternativamente, la persona trabajadora acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esta última fecha.

- En el caso de personas trabajadoras contratados a tiempo parcial, para acreditar el período mínimo de cotización necesario se aplicarán las reglas establecidas para la prestación de nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor no contributivo.

Prestación económica

- Consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora igual a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, aplicando el porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo.
- En el caso de personas trabajadoras contratados a tiempo parcial, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de 3 meses inmediatamente anteriores al de la fecha de inicio de la reducción de jornada, entre el número de días naturales comprendidos en el período. A dicha base reguladora se aplicará el porcentaje de reducción de jornada que corresponda.
- La base reguladora se modificará o actualizará al mismo tiempo que las bases de cotización correspondientes.

Nacimiento y cuidado de menor, duración, suspensión y extinción de la prestación

El derecho nacerá a partir del mismo día en que dé comienzo la reducción de jornada correspondiente, siempre que la solicitud se formule en el plazo de 3 meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción. En otro caso, los efectos económicos se retrotraerán como máximo 3 meses.

Se reconocerá por un período inicial de un mes, prorrogable por períodos de dos meses en caso de que subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor y, como máximo, hasta que éste cumpla los 18 años.

Alcanzada la mayoría de edad, si persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada antes de alcanzar la misma edad, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y de cuidado durante el mismo, en los términos y con la acreditación que se exigen en los apartados anteriores, se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años de edad.

Cuando la necesidad del cuidado del menor, acreditado en el informe médico correspondiente fuera inferior a dos meses, el subsidio se reconocerá por el período concreto que figure en dicho informe.

- El subsidio se suspenderá:
 - En las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor o corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuando se suspenda la relación laboral por cualquier otra causa.
 - Cuando la persona que disfrute el subsidio se encuentre en situación de incapacidad temporal o en período de descanso obligatorio por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor, podrá reconocerse un nuevo subsidio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora siempre que reúna los requisitos.
 - En el caso de alternancia en el percibo del subsidio, se suspenderá para la persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora que lo tuviera reconocido cuando se efectúe el reconocimiento de un nuevo subsidio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.
- El subsidio se extinguirá:
 - Por la reincorporación plena al trabajo o reanudación total de la actividad laboral de la persona beneficiaria, cesando la reducción de jornada.
 - Por cese en la actividad laboral de una de las personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras del menor.



- Por fallecimiento del menor.
- Por fallecimiento de la persona beneficiaria de la prestación.
- Cuando, por previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor por mejoría de su estado o alta médica por curación.
- Cuando el menor cumpla los 18 o 23 años.
- Las personas beneficiarias estarán obligadas a comunicar a la Entidad Gestora o a la Mutua cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del derecho al subsidio.

Gestión y pago de la prestación

- La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Entidad gestora o Mutua colaboradora con la Seguridad Social, con la que la persona trabajadora tenga cubiertas las contingencias profesionales.
- El pago del subsidio se realizará por períodos mensuales vencidos.
- En el caso de personas trabajadoras a tiempo parcial el devengo será por días naturales, aunque el pago se realice mensualmente.

12.6. INCAPACIDAD PERMANENTE

☒ D. 22-VI-56 ☒ D. 3158/66 ☒ OM 15-IV-69 ☒ D. 1646/72 ☒ OM 31-VII-1972
 ☒ D 394/74 ☒ RD 2609/82 ☒ RD 1071/84 ☒ RD 1799/85 ☒ Resol. 2-XI-92 ☒ RD
 1300/95 ☒ OM 18-I-96 ☒ RD 1647/97 ☒ RD 1131/02 ☒ RD 1132/02 ☒ O.TAS/4033,
 25-XI-04 ☒ RD 1299/06 ☒ Resol. 21-X-09 ☒ RD 1716/12 ☒ LGSS. RDLG 8/15
 ☒ RDL 28/18 ☒ RDL 8/19

Aspectos generales

Es incapacidad permanente la situación de la persona trabajadora que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación de la persona interesada en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía la persona interesada en el momento de su afiliación.

Grados de incapacidad

- Están en función de las reducciones anatómicas o funcionales sufridas por las personas trabajadoras, siempre que disminuyan o anulen su capacidad laboral.
- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- Gran invalidez.

Resolución del expediente

- Los Directores Provinciales del INSS considerarán el dictamen-propuesta de incapacidad permanente (preceptivo, no vinculante), emitido por el Equipo de Valoración de Incapacidades y, una vez comprobados el resto de los requisitos necesarios para el reconocimiento de la prestación, procederán a dictar la correspondiente resolución aprobatoria o denegatoria, así como el grado de incapacidad reconocido en caso de resolución aprobatoria, sin estar vinculados por las peticiones de las personas interesadas, en un plazo máximo de 135 días, computados desde la fecha del acuerdo de iniciación en los procedimientos de oficio o de la recepción de la solicitud en el INSS en los demás casos.

Si la resolución no se dicta en el plazo señalado, la solicitud se entiende denegada por silencio administrativo, por lo que se inicia el plazo para plantear la reclamación previa a la vía jurisdiccional. Dichas resoluciones son inmediatamente ejecutivas.

- Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de 545 días naturales, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de 3 meses, el estado de la persona incapacitada a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.
- No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado de la persona trabajadora, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica de la persona interesada hiciera aconsejable demorar la citada calificación, ésta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos.
- Aunque se estime la existencia de un determinado grado de incapacidad, si se comprueba que la persona trabajadora no cumple los restantes requisitos para causar derecho a la prestación, la resolución del expediente se abstendrá de declarar la existencia de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, limitándose a relacionar los requisitos que se consideran incumplidos y a determinar la improcedencia de reconocer el derecho a la prestación.
- En aquellas Direcciones Provinciales del INSS en las que todavía no están constituidos los Equipos de Valoración de Incapacidades sigue vigente el procedimiento de declaración de incapacidad permanente recogido en el Real Decreto 2609/82 y en la Orden Ministerial de 23 de noviembre de 1982, emitiéndose el dictamen médico por el Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas (ICAM).
- Cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora, en los grados de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo durante dos años a contar desde la fecha de resolución por la que se declara la incapacidad permanente.

Beneficios por cuidado de hijos o menores

- Se computará como período cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento y cuidado de menor, o los 3 meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.

- La duración de este cómputo como período cotizado será de 270 días por hijo o hija en el año 2019, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.
- Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores, adoptantes o acogedores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.
- Los períodos computables se aplicarán a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido. Tampoco tendrán la consideración de situación asimilada al alta para poder causar otras prestaciones de la Seguridad Social.

Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual

Es aquella incapacidad que, sin alcanzar el grado de total, ocasione a la persona trabajadora una disminución no inferior al 33% en el rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Requisitos para la concesión de la prestación económica

- Estar afiliado, en alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta.
- Si la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común:
 - Tener cotizados 1.800 días en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que deriva la incapacidad permanente.
 - Para las personas trabajadoras menores de 21 años en la fecha de su baja por enfermedad, el período exigido se obtiene de la suma de dos cantidades: la mitad de los días transcurridos entre la fecha en que la persona trabajadora haya cumplido los 16 años de edad y la de iniciación del proceso de incapacidad temporal más el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal (545 días).
 - En los supuestos de personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial, para la acreditación de los períodos de cotización necesarios.
 - Si la incapacidad permanente está motivada por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional: no se exige período de cotización alguno.

Cuantía de la prestación

La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía es igual a veinticuatro mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la prestación de incapacidad temporal de la que se deriva la incapacidad permanente, que se hace efectiva a partir de la correspondiente resolución.

Compatibilidades

La prestación por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual es compatible con el desarrollo de cualquier tipo de actividad laboral.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual

Es aquella incapacidad que inhabilita a la persona trabajadora para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Requisitos para la concesión de la prestación económica

Para la concesión de la prestación se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Estar afiliado o afiliada, en alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta.
- Si la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común, tener cotizados a la Seguridad Social:
 - Si el sujeto causante tiene menos de treinta y un años de edad, la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión.
 - Si el causante tiene cumplidos treinta y un años de edad, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que se haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años. Además, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante. Las fracciones de edad de la persona beneficiaria en la fecha del hecho causante que sean inferiores a medio año no se tendrán en cuenta, y las que sean superiores a 6 meses se considerarán equivalentes a medio año, excepto en el caso de personas beneficiarias con edades comprendidas entre los 16 y los 16 años y medio.

- A efectos de completar el período mínimo de cotización exigido, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada nacimiento de un solo hijo/a y de 14 días más por cada hija/o a partir del segundo, éste incluido, si el nacimiento fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del nacimiento, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el nacimiento fuera múltiple, durante el tiempo que corresponda.
- Si la incapacidad permanente está motivada por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional. No se exige período de cotización alguno.
- En los supuestos de personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial:
 - Cuando la persona trabajadora acredite periodos de cotización a tiempo parcial se determinarán los días teóricos cotizados aplicando a los días en alta el coeficiente de parcialidad. A continuación, se calculará el coeficiente global de parcialidad dividiendo los días teóricos de cotización por el número de días en situación de alta.

Ese coeficiente se aplica a los días de cotización exigible a una persona trabajadora con jornada completa y en iguales circunstancias, siendo el resultado el número de días de cotización exigibles a la persona trabajadora a tiempo parcial, art. 247 LGSS.

- El Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional la aplicación del coeficiente de parcialidad para las pensiones de incapacidad permanente por enfermedad común.

Por lo tanto, a partir de la fecha de publicación de la STC (13 de septiembre de 2021) las pensiones se determinarán sin tener en cuenta el referido coeficiente de parcialidad ni la reducción derivada del mismo

- La declaración de nulidad se limita a la aplicación del llamado coeficiente de parcialidad en la determinación de la cuantía de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común causadas por personas trabajadoras a tiempo parcial.

El TC considera que no está justificado que se establezca una diferencia de trato entre personas trabajadoras a tiempo completo y personas trabajadoras a tiempo parcial. Cree que se da una diferencia de trato no justificada y por tanto lesiva del derecho a la igualdad (artículo 14 Constitución). La norma cuestionada ocasiona una discriminación indirecta por razón

de sexo ya que, siendo una norma objetivamente neutra en cuanto al género, en la práctica su perjudicial aplicación afecta mayoritariamente a las mujeres, aproximadamente el triple, que a los hombres, según los datos recogidos en dicha sentencia respecto del trabajo a tiempo parcial.

- Si para acceder a la correspondiente prestación económica se exige que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

Cuantía de la prestación

- La prestación consiste en una pensión, cuya cuantía es igual al 55% de la base reguladora, que se puede incrementar en un 20% más para los mayores de 55 años, cuando por su falta de preparación y por las circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual, lo cual se denominaría incapacidad permanente total cualificada.
- La cuantía de la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común no podrá resultar inferior al importe mínimo fijado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común de titulares menores de sesenta años con cónyuge a cargo.
- La pensión puede ser sustituida excepcionalmente por una indemnización a tanto alzado, si se solicita en los 3 años siguientes a la fecha de la resolución o sentencia firme que reconozca el derecho a la pensión y se reúnen los siguientes requisitos: la persona trabajadora sea menor de 60 años, se presuma que no va a haber modificación de la incapacidad y se realicen trabajos por cuenta propia o ajena o, en otro caso, que el importe de la indemnización se invertirá en la preparación o desarrollo de nuevas fuentes de ingreso como trabajador/a autónomo.

Si la persona trabajadora es menor de 21 años la solicitud deberá hacerse dentro de los 3 años siguientes al cumplimiento de dicha edad.

- La cuantía de la indemnización se corresponde con la siguiente escala:
 - Personas menores de 54 años: ochenta y cuatro mensualidades de la pensión.

- Beneficiarias con 54 o más años: según una escala descendente (de doce mensualidades por año), setenta y dos mensualidades de la pensión a los 54 años hasta doce mensualidades a los 59 años.
- Al cumplir los 60 años, la persona beneficiaria pasará a percibir la pensión reconocida inicialmente, revalorizada con los incrementos que se hayan establecido desde la fecha en que se autorice la sustitución.



Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo

- Es aquella que inhabilita por completo a la persona trabajadora para toda profesión u oficio.

Requisitos para la concesión de la prestación económica

Para la concesión de la prestación se deberán tener efectuadas las siguientes cotizaciones:

- Si la persona trabajadora está en alta o en situación asimilada a la de alta:
 - Cuando la incapacidad permanente derive de enfermedad común, se exige el mismo período de cotización que para la incapacidad permanente total.
 - Cuando la incapacidad permanente derive de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional, no se exige período de cotización.

- Si la persona trabajadora no está en alta ni situación asimilada a la de alta:
 - Cuando la incapacidad permanente derive de enfermedad común o accidente no laboral, tener cotizados quince años, de los cuales, al menos, la quinta parte debe estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.
 - En los supuestos de personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, para la acreditación de los períodos de cotización necesarios.

Cuantía de la prestación

- La prestación consiste en una pensión cuya cuantía es igual al 100% de la base reguladora.
- Esta prestación está exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Compatibilidad

Si atendemos a la compatibilidad de dicha prestación:

- La percepción de la pensión de incapacidad permanente absoluta no impide el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado de la persona incapacitada que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión, sin perjuicio de las facultades de revisión de la incapacidad permanente que asisten a la Entidad Gestora que ha reconocido la prestación.
- Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, existe la obligación de alta y consiguiente cotización, debiendo la persona trabajadora comunicar a la Entidad Gestora competente (INSS) el inicio de cualquier trabajo, por cuenta ajena o propia, salvo en el caso que derive de enfermedad profesional, en que será necesaria la autorización previa.

Gran invalidez

La situación de una la persona trabajadora afectada de incapacidad permanente que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para llevar a cabo los actos más esenciales de la vida, como vestirse, desplazarse, comer y análogos.

Requisitos para la concesión de la prestación económica

Se exigen los mismos requisitos que para la incapacidad permanente absoluta.

Cuantía de la prestación

- La prestación consiste en una pensión según lo establecido para la incapacidad permanente total o, en su caso, incapacidad permanente absoluta, incrementándose su cuantía con un complemento, destinado a que pueda remunerar a la persona que le atienda.

El importe será equivalente al resultado de sumar el 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30% de la última base de cotización de la persona trabajadora correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente.

En ningún caso el complemento podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida, sin el complemento, por la persona trabajadora

- Esta prestación está exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Base reguladora

La base reguladora se calcula aplicando íntegramente las reglas señaladas anteriormente para la incapacidad permanente absoluta.

Lesiones permanentes no incapacitantes

🔗 D 3158/66 🔗 OM 15-IV-69 🔗 RD 1300/95 🔗 OM 18-I-96 🔗 O.ESS/66/13 🔗 LGSS RDLG 8/15

Son las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, suponen una disminución o alteración de la integridad física de la persona trabajadora y estén recogidas en el baremo establecido al efecto.

Personas beneficiarias

Las personas incluidas en el campo de aplicación del Régimen General que reúnan el requisito general de estar afiliadas y en alta en este régimen, y hayan sido dadas de alta médica por curación.

Prestación a que dan lugar

Indemnización económica por una sola vez, cuya cuantía está determinada en el baremo establecido al efecto.

12.7. JUBILACIÓN

☒ D 3158/66 ☒ OM 15-I-67 ☒ D 1646/72 ☒ RD 2366/84 ☒ RD 1799/85 ☒ RD 1559/86 ☒ RD 1647/97 ☒ RD 487/98 ☒ RD 2665/98 ☒ Resol. 28-IV-99 ☒ Ley 35/02 ☒ RD 1131/02 ☒ RD 1132/02 ☒ Ley 52/03 ☒ RD 1539/03 ☒ O.TAS/4033, 25-XI-04 ☒ Ley 14/05 ☒ RD 1851/09 ☒ RDL 8/10 ☒ O.TIN/1362, 23-V-11 ☒ Ley 27/11 ☒ RD 1716/12 ☒ RDL 5/13 ☒ Ley 1/14 ☒ LGSS RDLG 8/15 ☒ Resol. 23-II-16 ☒ Ley 6/18 ☒ RDL 28/18 ☒ RDL 26/18 ☒ RD 302/19

Personas beneficiarias

Podrán beneficiarse de la pensión de jubilación aquellas personas trabajadoras que cesen total o parcialmente en su actividad laboral y reúnan determinados requisitos.

Jubilación total

Cuando cumpliendo los requisitos generales para el acceso a la pensión de jubilación la persona trabajadora cese totalmente en su actividad laboral.

Jubilación parcial

Posibilita la compatibilidad entre el percibo de una jubilación del sistema de la Seguridad Social y un puesto de trabajo a tiempo parcial.

Jubilación anticipada

- Jubilación anticipada por razón de la actividad. La edad mínima de jubilación podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y, acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siem-

pre que las personas trabajadoras afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.

Esta reducción de edad se realiza mediante la aplicación de coeficientes reductores a determinadas categorías profesionales tales como personas trabajadoras de la minería del carbón, ferroviarios, personal de vuelo de trabajos aéreos etc.

Los coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios establecidos por acceder a la jubilación a una edad superior a la que en cada caso resulte aplicable y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

Jubilación anticipada en caso de discapacidad. Personas trabajadoras por cuenta ajena que realicen una actividad retribuida y durante ésta acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 65%. La edad ordinaria se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes del 0,25 en los casos de un grado de discapacidad igual o superior al 65% o del 0,50 en los casos de un grado de discapacidad igual o superior al 65% y que la persona trabajadora necesite el concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida ordinaria.

El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación.

- La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ninguno de los supuestos anteriores dará ocasión a que la persona interesada pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de 52 años.
- También podrá ser rebajada la edad de jubilación ordinaria en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 45%, siempre que se trate de las discapacidades reglamentariamente determinadas en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, en las que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas. La edad mínima de jubilación de las personas afectadas por una de estas discapacidades será, excepcionalmente, la de 56 años.
- Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador. Acceso anticipado derivado del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad de la persona trabajadora: personas trabajadoras que tengan cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso re-

sulte de aplicación, inscritos como demandantes de empleo, durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación, que acrediten un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias y que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.

A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social, el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

- Jubilación anticipada por voluntad de la persona interesada. El acceso a la jubilación anticipada por voluntad de la persona interesada exigirá tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación y la acreditación de un período mínimo de cotización efectiva de 35, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.

A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

Jubilación flexible

- Se considera jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo completo o parcial. El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar al menos un año después de haber cumplido la edad.

La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 % del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.

- No obstante, si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a una persona trabajadora por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100%.

12.8. EL COMPLEMENTO PARA REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO. EFECTOS TRANSITORIOS DEL COMPLEMENTO POR MATERNIDAD

- Toda pensión contributiva de jubilación se incrementará mediante la aplicación del complemento para reducir la brecha de género del artículo 60 LGSS tras la redacción dada por el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.
- Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de esta pensión contributiva tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres.
- La cuantía de este complemento por hija o hijo se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se abonará junto a la pensión reconocida, esto es, en 14 pagas.
- Su reconocimiento está sujeto a los siguientes requisitos:
 - Solo se puede reconocer a uno de los dos progenitores.
 - El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía. Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberán cumplir determinados requisitos.
 - Cada hija o hijo dará derecho únicamente a un complemento.
 - El importe del complemento no será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones, por lo que se tendrá derecho al mismo, aunque alcance la pensión máxima.
 - Para el año 2022 el importe del complemento asciende a 28 euros mensuales por cada hija o hijo, hasta un máximo de 4.
 - Las personas que, a fecha 4 de febrero de 2021, estuvieran percibiendo el complemento por maternidad por aportación demográfica, mantendrán su percibo.

- La percepción del complemento de maternidad será incompatible con el nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, pudiendo las personas interesadas optar entre uno u otro.
- Si el otro progenitor de alguno de los hijos o hijas que dio derecho al complemento de maternidad, solicita el complemento de pensiones contributivas y le corresponde percibirlo, la cuantía mensual que se reconozca se deducirá del complemento por maternidad, con efectos económicos desde el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los 6 meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause.
- Para las pensiones que se causaron desde el 1 de enero de 2016 hasta enero de 2021 se reconocerá un complemento por maternidad a las personas que hubieran tenido 2 o más hijos/as, biológicos o adoptados, consistente en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de la pensión un porcentaje determinado en función del número de hijos. Dicho porcentaje será del 5% en el caso de dos hijas o hijos, del 10% con tres hijos/as y del 15% en el caso de cuatro o más hijos. El complemento de pensión no será de aplicación a la pensión SOVI.

Reconocimiento una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento

- No se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes, cuando la persona beneficiaria, en la fecha del hecho causante, tenga la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento y reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
- Tendrán derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, por contingencias comunes, las personas que, reuniendo las condiciones exigidas, sean declaradas en tal situación cuando en la fecha del hecho causante tengan cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento y no reúnan todos los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

En estos casos, la cuantía será equivalente al resultado de aplicar a la correspondiente base reguladora el porcentaje que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento, para el acceso a la pensión de jubilación.

Revisión

Los efectos económicos de la pensión correspondiente al nuevo grado de incapacidad permanente, que sea reconocido en virtud de la revisión, se producirán desde el día de la propuesta de resolución.

Cambio de denominación

Las pensiones de incapacidad permanente, cuando sus personas beneficiarias cumplan la edad que en cada caso corresponda de acuerdo con lo previsto en el artículo 200.4 y la disposición transitoria séptima de la Ley General de la Seguridad Social, pasarán a denominarse pensiones de jubilación. La nueva denominación no implicará modificación alguna respecto de las condiciones de la prestación que se viniese percibiendo.

12.9. PENSIÓN DE VIUDEDAD

📖 Real Decreto 900/18 📖 Ley 27/2011 📖 art. 219 y ss de LGSS

Personas beneficiarias

- El cónyuge superviviente.
- En el supuesto excepcional en que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común, no sobrevinida tras el vínculo conyugal, se requerirá además que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento o, alternativamente que existan descendientes comunes. No se exigirá dicha duración del vínculo matrimonial cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditará un período de convivencia con el causante que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años.
- Separados y divorciados que, reuniendo los requisitos sean o hayan sido cónyuges legítimos, siempre que no hubieran contraído nuevas nupcias o hubieran constituido una pareja de hecho.
- Asimismo, se requerirá que las personas divorciadas o separadas judicialmente sean acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil y ésta quedará extinguida a la muerte del causante. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquélla se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio.

- En el caso de nulidad matrimonial, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá al superviviente al que se le haya reconocido el derecho a la indemnización establecida en el artículo 98 del Código Civil, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho.
- También tendrán derecho a la pensión de viudedad, con carácter vitalicio, salvo que se produzca alguna de las causas de extinción legal, quienes, cumpliendo los requisitos establecidos para la pensión de viudedad, se encuentren unidos al casante en el momento de su fallecimiento como pareja de hecho.



- Se reconocerá como pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona ni constituida pareja de hecho, y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a 5 años, salvo que existan hijos o hijas en común, en cuyo caso solo deberán acreditar la constitución de la pareja de hecho.

- Tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la extinción de la pareja de hecho mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

12.10. PENSIÓN DE ORFANDAD

📖 art. 231 LGSS 📖 Ley 3/19

Personas beneficiarias

- Hijos e hijas del causante o de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que en el momento de la, sean menores de 21 años o estén incapacitados para el trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
- Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad.
- Si el descendiente del causante no efectúa un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual, podrá ser persona beneficiaria de la pensión de orfandad, siempre que en la fecha de fallecimiento del causante, aquél fuera menor de 25 años.
- Si el huérfano o huérfana estuviera cursando estudios y cumpliera 25 años durante el transcurso del curso escolar, la pensión se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al del inicio del siguiente curso académico.
- Descendientes del cónyuge sobreviviente aportados al matrimonio, cuando, junto con los requisitos generales, concurren las condiciones de que el matrimonio

se hubiera celebrado dos años antes del fallecimiento del causante, hubieran convivido a sus expensas y además no tengan derecho a otra pensión de la Seguridad Social, ni queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la legislación civil.

- No le será abonable, en ningún caso, la pensión de orfandad de la que pudieran ser personas beneficiarias sus hijos o hijas a quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o ex cónyuge, o estuviera o hubiera estado ligada a él por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre ellos.

Sujetos causantes

No se exige período mínimo de cotización, cuando el causante fallezca por enfermedad común, encontrándose en alta o situación asimilada al alta.

12.11. PENSIÓN EN FAVOR DE FAMILIARES

📖 art. 226 LGSS 📖 Decreto 3158/1966

Personas beneficiarias

Serán personas beneficiarias de la pensión:

- Nietos y hermanos, huérfanos de ambos progenitores, siempre que en la fecha del fallecimiento sean:
 - Menores de 18 años o que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
 - En los casos en que el nieto/a o hermano/a del causante no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo los ingresos que obtenga el mismo, en cómputo anual, resulten inferiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional que se fije en cada momento, también en cómputo anual, podrá ser persona beneficiaria de la pensión en favor de familiares siempre que, al fallecer el causante, sea menor de 22 años.

- Madre y abuelas viudas, solteras, casadas, cuyo marido sea mayor de 60 años o esté incapacitado para el trabajo, separadas judicialmente o divorciadas.
- Padre y abuelos con 60 años cumplidos o incapacitados para todo trabajo.
- Descendientes y hermanos de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente, ambas en su modalidad contributiva, o de aquellas personas trabajadoras que al fallecer reúnan los requisitos para el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación o de incapacidad permanente (cuyo expediente de incapacidad permanente se encontrara pendiente de resolución), mayores de 45 años, que estén solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, que además de los requisitos generales acrediten dedicación prolongada al cuidado del causante.

Requisitos de las personas beneficiarias

- Convivencia con el causante y a sus expensas con dos años como mínimo de antelación a su fallecimiento.
- No tener derecho a otra pensión pública.
- Carencia de medios de subsistencia (ingresos en cómputo anual inferiores o iguales al importe del Salario Mínimo Interprofesional también en cómputo anual) y que no queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos según la legislación civil.

La prevención de riesgos laborales

13.

- 13.1. Cuestiones generales
- 13.2. Obligaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales
- 13.3. Plan de prevención de riesgos laborales
- 13.4. Evaluación de los riesgos
- 13.5. el trabajo a distancia y la prevención de riesgos
- 13.6. Organización de recursos para las actividades preventivas
- 13.7. Auditorías o evaluaciones externas de los sistemas de prevención de las empresas
- 13.8. las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales
- 13.9. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales
- 13.10. Consulta y participación de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos laborales

13.1. CUESTIONES GENERALES

Se entiende por “prevención” el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo con objeto de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras. En la línea adoptada por la Organización Mundial de la Salud, se considerará “salud” como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

En nuestro país, son muchos los agentes implicados en el logro del objetivo último de la prevención de riesgos laborales. Así, podrían destacarse los siguientes: empresas; personas trabajadoras; Administraciones públicas; organizaciones sindicales y empresariales; fabricantes, importadores y suministradores de productos.

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

13.2. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

☒ Ley 31/95 ☒ RD 39/97 ☒ RD 1932/98 ☒ RD 216/99 ☒ RDLG 5/00 ☒ RD 171/04 ☒ RD 179/05 ☒ RD 36/2006 ☒ RD 2/06 ☒ RD 20/07 ☒ RD 1755/07 ☒ RD 25/2009 ☒ RD 67/10 ☒ OTIN/2504/10 ☒ RD 843/11 ☒ Ley 14/2013 ☒ RDLG 2/15 ☒ RD 231/17 modificado por la Ley 22/2021 de 28 de diciembre ☒ O.ESS/2259/15 ☒ RDL 28/18 ☒ RDL 32/2021 ☒ RD 1076/2021 ☒ Ley 10/2021

La empresa, incluidas las Administraciones públicas, tiene el deber de proteger a sus trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad en todos los aspectos relacionados con su trabajo, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias.

- La empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:
- Evitar los riesgos.

- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

13.3. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

☒ Ley 31/95 ☒ RD 39/97 ☒ RD 1932/98 ☒ RD 216/99 ☒ RDLG 5/00 ☒ RD 171/04
 ☒ RD 179/05 ☒ RD 36/2006 ☒ RD 2/06 ☒ RD 20/07 ☒ RD 1755/07 ☒ RD 25/2009
 ☒ RD 67/10 ☒ OTIN/2504/10 ☒ RD 843/11 ☒ Ley 14/2013 ☒ RDLG 2/15
 ☒ RD 231/17 ☒ O.ESS/2259/15 ☒ RDL 28/18 ☒ RDL 32/2021 ☒ RD 1076/2021
 ☒ Ley 10/2021

El plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión, estableciendo la política de prevención de riesgos laborales.

El plan debe reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de las personas trabajadoras, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

- La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de personal y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

13.4. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

📖 Ley 31/95 📖 RD 39/97 📖 RD 1932/98 📖 RD 216/99 📖 RDLG 5/00 📖 RD 171/04
📖 RD 179/05 📖 RD 36/2006 📖 RD 2/06 📖 RD 20/07 📖 RD 1755/07 📖 RD 25/2009
📖 RD 67/10 📖 OTIN/2504/10 📖 RD 843/11 📖 Ley 14/2013 📖 RDLG 2/15
📖 RD 231/17 📖 O.ESS/2259/15 📖 RDL 28/18 📖 RDL 32/2021 📖 RD 1076/2021
📖 Ley 10/2021

Definición

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que la empresa esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Qué y cómo se debe evaluar

Se deben evaluar los riesgos presentes en cada puesto de trabajo. Para ello, se tendrán en cuenta, por un lado, las condiciones de trabajo existentes o previstas y, por otro, el trabajador/a que ocupa el puesto. En particular, la evaluación de riesgos tomará en consideración, entre otros, los siguientes aspectos:

- Las características de los locales.
- Las instalaciones.
- Los equipos de trabajo existentes.



- Los agentes químicos, físicos y biológicos presentes o empleados en el trabajo.
- La propia organización y ordenación del trabajo en la medida en que influyan en la magnitud de los riesgos.
- Así mismo, deberá tenerse en cuenta la posibilidad de que el trabajador/a que ocupe ese puesto de trabajo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, a alguna de dichas condiciones.

En particular, se tendrán en cuenta los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, del Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP) aprobado por Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, del RSP, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la LPRL, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.

La evaluación debe servir para identificar los elementos peligrosos, los trabajadores/as expuestos y la magnitud de los riesgos.

El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión, sin necesidad de recurrir a aquellos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- Normas UNE
- Guías del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, así como de Instituciones competentes de las comunidades autónomas.
- Normas internacionales.
- En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia y otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Al final del proceso, deberá documentarse la evaluación de los riesgos, incluido cuando el resultado de la evaluación los hiciera necesarios, el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as.

Cuando se debe efectuar la evaluación de los riesgos

La evaluación de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos y deberá realizarse o revisarse:

- Al inicio de la actividad.
- Cuando se empleen nuevos equipos de trabajo, tecnologías, preparados o sustancias o se modifique el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Cuando se cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando se incorpore una persona trabajadora especialmente sensible.
- Cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores/as.
- Cuando se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.
- Cuando así lo establezca una disposición específica, convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Quién puede efectuar la evaluación de los riesgos

- Cuando se empleen nuevos equipos de trabajo, tecnologías, preparados o sustancias o se modifique el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Cuando se cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando se incorpore un trabajador/a especialmente sensible.
- Cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores/as.
- Cuando se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.
- Cuando así lo establezca una disposición específica, convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Quien puede efectuar la evaluación de los riesgos

La evaluación ha de realizarse por personal técnico competente que forme parte de la organización de recursos para las actividades preventivas y que cuente, con la capacidad y aptitud necesaria para desarrollar las funciones, según correspondan, de nivel básico, intermedio o superior definidas en el RSP.

Planificación y ejecución de la actividad preventiva

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar, controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores/as expuestos a los mismos.

Planificación de la actividad preventiva

- La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso:
- Los medios humanos y materiales necesarios.

- La asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
- El plazo de ejecución de las medidas previstas. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.
- Las fases y prioridades para llevar a cabo las actividades preventivas en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores/as expuestos a los mismos.
- Los procedimientos previstos para el seguimiento y control periódico de las actividades preventivas planificadas.
- Serán objeto de planificación, en general, las medidas de prevención y protección a adoptar, y en particular las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores/as en materia preventiva.
- La empresa realizará un seguimiento permanente de la planificación con el fin de asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas, así como de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos.

Ejecución de la actividad preventiva

Por su parte, la ejecución de las actividades preventivas conllevará la realización de acciones tales como:

- Establecer procedimientos para que en todas las actividades y decisiones de la empresa, tanto las de carácter técnico -incluida la elección de equipos- como organizativo, se consideren y controlen sus repercusiones sobre la salud y seguridad de los trabajadores/as.
- Instruir a todas las personas con responsabilidad jerárquica en la empresa de la obligación de incluir la prevención de riesgos en toda actividad que realicen u ordenen.
- Determinar qué medidas de seguimiento y control preventivo hay que efectuar.
- Prever las medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores/as.
- Planificar las acciones a tomar ante posibles situaciones de emergencia.

- Diseñar la formación y establecer los procedimientos de información para los trabajadores/as y sus representantes.
- Establecer cauces de cooperación y coordinación con otras empresas con los que se comparta lugares de trabajo o instalaciones, a fin de asegurar el cumplimiento de la legislación; así como con las empresas de trabajo temporal cuando utilice sus servicios de puesta a disposición de trabajadores/as.
- Informar, facilitar y vigilar el cumplimiento de sus obligaciones por parte de otras empresas con los que contrate o subcontrate actividades a realizar en su centro de trabajo.
- Asegurarse de que la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles que se facilite a otras empresas para la realización de operaciones contratadas, aunque no se desarrollen en su centro de trabajo, no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores/as que los utilicen.
- Establecer procedimientos para elaborar y conservar la documentación resultante de las actividades y medidas preventivas.
- Asegurar una protección suficiente y adaptada a las circunstancias de mujeres en situación de embarazo o parto reciente, jóvenes menores de 18 años, trabajadores/as temporales o de empresas de trabajo temporal y trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

Las empresas de hasta 50 trabajadores/as que no desarrollen actividades del anexo I del RSP podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva; este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

13.5. EL TRABAJO A DISTANCIA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Ley 10/2021

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención

13.6. ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

☒ Ley 31/95 ☒ RD 39/97 ☒ RD 1932/98 ☒ RD 179/05 ☒ RDLG 5/00 ☒ RD 2/06
☒ RD 1755/07 ☒ RD 67/10 ☒ O.TIN/2504/10 ☒ RD 843/11

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por la empresa con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- Asumiendo personalmente la actividad preventiva.
- Designando a uno o varios trabajadores/as para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Constituyendo un servicio de prevención mancomunado.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.
- En los términos previstos en el capítulo IV de la LPRL, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.
- Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiéndose como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:
 - El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
 - La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores/as.
 - La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
 - La información y formación de los trabajadores/as.
 - La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
 - La vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

- Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores/as de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores/as.
- Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva

La empresa podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, si se cumplen las siguientes condiciones:

- Que se trate de empresas de hasta diez trabajadores/as, o que tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores/as, disponga de un único centro de trabajo.
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del RSP.
- Que de forma habitual desarrolle su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con la regulación establecida.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores/as, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por la empresa, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas.

Designación de trabajadores para la actividad preventiva

La empresa designará a uno o varios trabajadores/as para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. No obstante lo anterior, esta designación no será obligatoria

si la empresa ha asumido personalmente la actividad preventiva; ha constituido un servicio de prevención propio; o ha recurrido a un servicio de prevención ajeno.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores/as deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

Conforme al art. 12.15 a) de la LISOS se considera una falta grave no designar a uno varios trabajadores/as para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preventivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas

Características

- El número de trabajadores/as designados, así como los medios que la empresa ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.
- Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores/as designadas deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con la regulación establecida.

Servicios de prevención propios

Cuando será obligatorio constituir un servicio de prevención propio

la empresa deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores/as.
- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores/as, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RSP.
- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto de una entidad especializada ajena a la empresa.

Características

- El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.
- Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.
- El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada), desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales para permitir la integración de la prevención en la empresa, la identificación y evaluación de los riesgos, la planificación de la actividad preventiva y los planes de formación de los trabajadores/as.

Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacidad requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio.

- Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función, dentro del servicio de prevención, con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación.
- Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.
- Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.
- La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud, la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Servicios de prevención mancomunados

Cuando se pueden constituir

Se podrán constituir estos servicios de prevención:

- Entre empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio.
- Entre empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada, cuando así se establezca en la negociación colectiva o mediante acuerdos entre las organizaciones de trabajadores/as y empresas sobre esta materia (acuerdos interprofesionales) o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas.
- Las empresas que tengan la obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

Características de los servicios de prevención mancomunados

- Antes de adoptar el acuerdo de constitución se deberá efectuar consulta al respecto a los representantes de los trabajadores/as de cada una de las empresas afectadas.
- En el acuerdo de constitución deberán constar expresamente las condiciones en que tal servicio de prevención deben desarrollarse. Dichas condiciones deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.
- El acuerdo de constitución deberá comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.
- Su actividad preventiva se limitará a las empresas participantes.
- Estos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas.

- Salvo los constituidos entre empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial, los servicios de prevención mancomunados deberán disponer de unos recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos a los servicios de prevención ajenos. Para determinar los recursos materiales que necesitan tener se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, adecuándolos a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.
- El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y el grado de participación de las mismas.

Servicios de prevención ajenos

Cuando deberá el empresario recurrir a servicios de prevención ajenos

La empresa deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores/as sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren circunstancias que determinen la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Que se trate de empresas que, no estando obligadas a contar con un servicio de prevención propio, dada la peligrosidad de la actividad desarrollada o gravedad de la siniestralidad en la empresa, la autoridad laboral decida el establecimiento de un servicio de prevención, pudiendo, en tal caso, optar la empresa por el concierto con una empresa especializada.
- Para la realización de aquellas actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio, y en particular para garantizar, en el caso de que la propia empresa asuma la actividad preventiva, la realización de la vigilancia de la salud, así como aquellas otras no asumidas personalmente por este.
- Los representantes de los trabajadores/as deberán ser consultados por la empresa con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.
- Los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se

debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

Requisitos de los servicios de prevención ajenos

Podrán actuar como servicios de prevención ajenos las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

- Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad.
- Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad, por una cuantía mínima de 1.841.000 euros, efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, sin que la citada cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
- No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades.
- Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la LPRL, que hubieran concertado.
- Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la administración laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que



reúnen los requisitos establecidos reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

- Las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar, el tipo de actividad desarrollada por los trabajadores/as de las empresas concertadas y la ubicación y tamaño de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse, de acuerdo con lo establecido en la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y en el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

En todo caso, dichas entidades deberán:

- Contar con las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.
- Disponer como mínimo de un técnico que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del RSP, por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas señaladas en el párrafo anterior, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que exigirá contar, al menos, con un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa. Asimismo deberán disponer del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio. Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores/as.
- Disponer para el desarrollo de las actividades concertadas de las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

- Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

Presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos

La presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria:

- Cuando se empleen nuevos equipos de trabajo, tecnologías, preparados o sustancias o se modifique el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Cuando se cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando se incorpore un trabajador/a especialmente sensible.
- Cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores/as.
- Cuando se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.
- Cuando así lo establezca una disposición específica, convenio colectivo o acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Quien puede efectuar la evaluación de los riesgos

Si atendemos a quién puede efectuar la evaluación ha de realizarse por personal técnico competente que forme parte de la organización de recursos para las actividades preventivas y que cuente, con la capacidad y aptitud necesaria para desarrollar las funciones, según correspondan, de nivel básico, intermedio o superior definidas en el RSP.

Planificación y ejecución de la actividad preventiva

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar, con-

trolar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores/as expuestos a los mismos.

Planificación de la actividad preventiva

La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso:

- Los medios humanos y materiales necesarios.
- La asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
- El plazo de ejecución de las medidas previstas. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.
- Las fases y prioridades para llevar a cabo las actividades preventivas en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores/as expuestos a los mismos.
- Los procedimientos previstos para el seguimiento y control periódico de las actividades preventivas planificadas.
- Serán objeto de planificación, en general, las medidas de prevención y protección a adoptar, y en particular las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores/as en materia preventiva.

La empresa realizará un seguimiento permanente de la planificación con el fin de asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas, así como de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos.

Ejecución de la actividad preventiva

Por su parte, la ejecución de las actividades preventivas conllevará la realización de acciones tales como:

- Establecer procedimientos para que en todas las actividades y decisiones de la empresa, tanto las de carácter técnico -incluida la elección de equipos- como organizativo, se consideren y controlen sus repercusiones sobre la salud y seguridad de los trabajadores/as.

- Instruir a todas las personas con responsabilidad jerárquica en la empresa de la obligación de incluir la prevención de riesgos en toda actividad que realicen u ordenen.
- Determinar qué medidas de seguimiento y control preventivo hay que efectuar.
- Prever las medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores/as.
- Planificar las acciones a tomar ante posibles situaciones de emergencia.
- Diseñar la formación y establecer los procedimientos de información para los trabajadores/as y sus representantes.
- Establecer cauces de cooperación y coordinación con otras empresas con los que se comparta lugares de trabajo o instalaciones, a fin de asegurar el cumplimiento de la legislación; así como con las empresas de trabajo temporal cuando utilice sus servicios de puesta a disposición de trabajadores/as.
- Informar, facilitar y vigilar el cumplimiento de sus obligaciones por parte de otras empresas con los que contrate o subcontrate actividades a realizar en su centro de trabajo.
- Asegurarse de que la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles que se facilite a otras empresas para la realización de operaciones contratadas, aunque no se desarrollen en su centro de trabajo, no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores/as que los utilicen.
- Establecer procedimientos para elaborar y conservar la documentación resultante de las actividades y medidas preventivas.
- Asegurar una protección suficiente y adaptada a las circunstancias de mujeres en situación de embarazo o parto reciente, jóvenes menores de 18 años, trabajadores/as temporales o de empresas de trabajo temporal y trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

Las empresas de hasta 50 trabajadores/as que no desarrollen actividades del anexo I del RSP podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa,

los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

Actividades incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención

- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 840/2015, de 21 de septiembre, por el que se aprueban medidas de control de riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de personas empleadas contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- Actividades en inmersión bajo el agua.
- Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

- Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

13.7. AUDITORÍAS O EVALUACIONES EXTERNAS DE LOS SISTEMAS DE PREVENCIÓN DE LAS EMPRESAS

☒ Ley 31/95 ☒ RD 39/97 ☒ RDLG 5/00 ☒ RD 179/05 ☒ RD 2/06 ☒ RD 1755/07
☒ RD 67/10 ☒ O.TON/2504/10

Empresas obligadas a auditar su sistema de prevención

- Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa. La misma obligación tendrán las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos simultáneamente.
- Quedarán exentas de la obligación de someterse a una auditoría aquellas empresas de hasta 50 trabajadores/as cuya actividad no esté incluida en el anexo I del RSP, que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores/as y la escasa complejidad de la actividad preventiva. En este caso, la obligación de auditar se sustituirá por la remisión a la autoridad laboral de una notificación sobre la concurrencia de las causas que hacen innecesaria la auditoría.

No obstante, la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención.

Periodicidad

- La primera auditoría del sistema de prevención deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

- La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, reduciéndose el plazo a dos años si la empresa se dedica a actividades incluidas en el anexo I del RSP. Estos plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad preventiva de la empresa haya sido acordada con la representación especializada de sus trabajadores/as. En todo caso, deberá repetirse cuando lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, cuando las circunstancias pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

Requisitos del auditor

La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello. La persona física o entidad auditora no podrá mantener con la empresa vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditores.

Del mismo modo, no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades como servicio de prevención. Por otro lado, no podrán mantener con los servicios de prevención vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:

- El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.
- El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de una empresa dedicada a la actividad de servicio de prevención ajeno.
- Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español.

Informe de auditoría

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores/as. El contenido del informe deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

13.8. LAS INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

☒ Ley 14/1994 ☒ Ley 45/1999 ☒ R.D. 928/1998 ☒ Ley 45/1999 ☒ LO 4/2000
 ☒ RDLG 5/2000 ☒ Ley 32/2006 ☒ LO 3/2007 ☒ RD 597/2007 ☒ Ley 44/2007
 ☒ RD 557/2011 ☒ RD 708/2015 ☒ Ley 30/2015 ☒ OEES/1452/2016 ☒ RDL 9/2017
 ☒ Ley 6/2017, Disp. Final 9ª ☒ Resol. 3-I-2018 ☒ RD 1078/2017 ☒ RDL 28/2018
 ☒ RDL 6/2019 ☒ RDL 8/2019 ☒ RDL 15/2020

La imposición de las sanciones por infracciones a la normativa de orden social le corresponde a la autoridad laboral competente. La autoridad laboral puede ser un órgano con potestad sancionadora en esta materia de la Administración General del Estado o bien de la Administración de la Comunidad Autónoma. Tales sanciones son impuestas a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previa instrucción del oportuno expediente y conforme a un procedimiento administrativo especial. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:



- Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.
- Las graves, con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros
- Las muy graves, con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

En el ámbito penal, los artículos 316 y 317 del Código Penal determinan que:

- Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores/as desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses.
- Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

13.9. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

🔗 Ley 31/95 🔗 RD 39/97 🔗 RD 179/05 🔗 RD 2/06 🔗 RD 1755/07 🔗 RD 67/10

El derecho de los trabajadores/as a una protección eficaz conlleva en la LPRL una serie de derechos y obligaciones derivadas.

Derechos de las personas trabajadoras

Para una adecuada actuación preventiva, el trabajador/a tiene derecho a:

- Ser informado directamente de los riesgos para su salud y seguridad y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
- Recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en el momento de su contratación y cuando cambie el contenido de la tarea encomendada o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

- Interrumpir su actividad y si fuera necesario abandonar el lugar de trabajo, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

- Tener garantizada una vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.
- Disponer de las medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
- Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Los trabajadores/as tendrán derecho a efectuar propuestas a la empresa y a los órganos de participación y representación (delegados de prevención, comité de seguridad y salud), a través de quienes se ejerce su derecho a participar.

Obligaciones de las personas trabajadoras

Los trabajadores/as deben velar según sus posibilidades, y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa, deben:

- Usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio de trabajo.
- Usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa y conforme a las instrucciones de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar inmediatamente a su superior jerárquico y a los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y prevención, y al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con la empresa para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

13.10. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

☒ Ley 31/95 ☒ RD 39/97 ☒ RD 1932/98 ☒ RD 171/04 ☒ RDLG 5/00 ☒ RD 179/05
☒ RD 2/06 ☒ RD 1755/07 ☒ RD 67/10

Consulta de las personas trabajadoras

La empresa deberá consultar a los trabajadores/as, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las personas trabajadoras encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de las personas trabajadoras encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación previstos en la LPRL.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

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

Derechos de participación y representación

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

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

Delegados de Prevención

Quiénes son

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores/as en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Designación de Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal y su número estará de acuerdo a la escala siguiente:

- De 50 a 100 trabajadores/as: 2.
- De 101 a 500 trabajadores/as: 3.
- De 501 a 1.000 trabajadores/as: 4.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores/as: 5.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores/as: 6.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores/as: 7.
- De 4.001 en adelante: 8.

En las empresas de hasta 30 trabajadores/as el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal; de 31 a 49 trabajadores/as el Delegado de Prevención será elegido por y entre los Delegados de Personal. En los centros de trabajo que carezcan de representantes de personal por no alcanzar la antigüedad para ser electores o elegibles, los trabajadores/as podrán elegir por mayoría a un trabajador/a que ejerza las competencias de Delegado de Prevención (disposición adicional cuarta de la LPRL).

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/as en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados sobre las materias objeto de consulta obligatoria para la empresa.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.



Facultades de los Delegados de Prevención

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- Recibir de la empresa información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como proponerle la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

Comité de Seguridad y Salud

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

Composición del Comité de Seguridad y Salud

- Como órgano paritario está formado por los Delegados de Prevención y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de Delegados de Prevención.
- Quedará constituido en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as.
- Podrá crearse un Comité Intercentros, con acuerdo de los trabajadores/as, en aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud.
- En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición referida.

En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Competencias del Comité de Seguridad y Salud

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la preven-

ción de riesgos, 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, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.

Facultades del Comité de Seguridad y Salud

- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo, los procedentes de la actividad del servicio de prevención, así como conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores/as.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Actuaciones de las Administraciones públicas en favor de la prevención de riesgos laborales en las empresas

🔗 Ley 31/95 🔗 RD 1932/98 🔗 Ley 33/11 🔗 Ley 23/15 🔗 RD 860/18

Actuaciones de la Administración sociolaboral

En este campo, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas desarrollan un conjunto de actuaciones que tienen como objeto la prevención de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y el estímulo y desarrollo de los conocimientos y actividades de las empresas y trabajadores/as sobre los riesgos laborales y sus consecuencias.

La actuación preventiva se desarrolla a través de las acciones o medidas siguientes:

- Elaboración de normativa.

- Actuaciones de vigilancia y control, incluyendo la potestad sancionadora.
- Actuaciones de promoción de la prevención.
- Realización de programas permanentes de información y formación con las asociaciones más representativas de los trabajadores/as autónomos y las organizaciones sindicales.

Elaboración normativa

En desarrollo o como complemento de la LPRL se han dictado toda una serie de normas que constituyen la normativa de prevención de riesgos laborales y que vienen a regular todos y cada uno de aquellos aspectos que tienen o pueden tener incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores/as, entre otros, las condiciones de los lugares de trabajo, los niveles de exposición a determinados agentes o sustancias, los equipos de trabajo, los equipos de protección individual, etc.

Actuaciones de vigilancia y control, incluyendo la potestad sancionadora

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social efectúa las funciones de vigilancia, información, asesoramiento y fiscalización en todo lo relativo al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como de los servicios de prevención.
- Si la inobservancia de la normativa implicara un riesgo grave e inminente, la Inspección podrá ordenar la paralización inmediata de los trabajos.
- La actuación de la misma será por propia iniciativa, por denuncia, por petición razonada de otros órganos, o por mandato superior.
- Los funcionarios públicos, técnicos de prevención de riesgos laborales, dependientes de las comunidades autónomas, así como los del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el caso de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, desarrollarán las funciones de comprobación y control en las empresas y centros de trabajo referidas a las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud, conforme al artículo 9.3 de la PRL, en el marco de colaboración pericial y asesoramiento técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Las autoridades laborales podrán imponer sanciones administrativas a las empresas infractoras hasta una cuantía máxima de 819.780 euros, dependiendo de la gravedad y reincidencia de la infracción, así como, en caso de excepcional gravedad, acordar la suspensión de las actividades laborales o el cierre del centro de trabajo.

- Cuando las sanciones administrativas impuestas por infracciones muy graves sean firmes, el órgano competente que dictó la primera resolución en el procedimiento sancionador, ordenará que se haga pública la sanción impuesta en el Boletín Oficial del Estado o de la comunidad autónoma, de acuerdo con el correspondiente ámbito de competencia. La publicación incluirá, al menos, los siguientes datos: nombre o razón social, domicilio, Documento Nacional de Identidad o Código de Identificación Fiscal de la empresa, la infracción cometida y la sanción económica impuesta, incluyendo la cuantía de la misma. El órgano competente incorporará dichos datos a un registro de consulta pública que habrá de habilitarse en cada una de las Administraciones competentes. Los datos correspondientes a las resoluciones sancionadoras se cancelarán a los 5 años, a contar desde el día de su publicación.

Actuaciones de promoción de la prevención

Son desarrolladas tanto por la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, como por las comunidades autónomas en el ámbito de sus correspondientes competencias.

En el ámbito del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, son desarrolladas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado, que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

El INSST en cumplimiento de esta misión tiene las siguientes funciones:

- Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- Promoción y realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.
- Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control.
- Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las comunidades autónomas.

- Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las comunidades autónomas con competencias en la materia.

El INSST en el marco de sus funciones, vela por la coordinación, apoya el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomenta y presta apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las comunidades autónomas.

Asimismo, presta de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el INSST actúa como centro de referencia nacional con el fin de garantizar la coordinación y la difusión de la información a nivel del país, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

Asimismo el INSST ejerce la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

▣ Ley 31/95 ▣ RD 1879/96

Es un órgano colegiado de asesoramiento a las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Está integrado por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las comunidades autónomas y por los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

La Dirección del INSST ejerce la Secretaría de la Comisión, prestando el apoyo administrativo y la asistencia técnica y científica necesarios para el desarrollo de sus competencias.

Representantes de los trabajadores

14.

- 14.1. La sindicación de los trabajadores
- 14.2. Los sindicatos
- 14.3. Sindicatos más representativos
- 14.4. La acción sindical en la empresa
- 14.5. Delegados de personal
- 14.6. Comités de empresa
- 14.7. Proceso de elección de delegados de personal y comités de empresa
- 14.8. Competencias y garantías laborales de delegados de personal y comités de empresa
- 14.9. Derecho de reunión de los trabajadores
- 14.10. Comité de Empresa Europeo

14.1. LA SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

☒ CE, arts. 7 y 28.1 ☒ LO 11/85, arts. 1, 2, 4, 8 y 9 ☒ Convs. OIT 87/1948 y 98/1978
☒ LO 8/00 ☒ Ley 36/11 ☒ RD 416/15 ☒ RDLG 2/15, art. 4.1.b ☒ O.TMS/379/19
☒ O.TFP/382/19

Quiénes pueden sindicarse

Pueden sindicarse:

- Todas las personas trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.
- Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

Con respecto a los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, el ejercicio de este derecho se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.

- Con respecto a jueces, magistrados y fiscales, no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.
- Las personas trabajadoras por cuenta propia que no tengan trabajadores/as a su servicio, los trabajadores/as en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación podrán afiliarse a organizaciones sindicales ya constituidas, pero no fundar sindicatos que tengan como finalidad la defensa de sus intereses singulares.

Derecho de la persona trabajadora a sindicarse

- La persona trabajadora podrá afiliarse al sindicato que considere de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- Las personas afiliadas podrán elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a la actividad sindical.

14.2. LOS SINDICATOS

☒ CE, arts.7 y 28.1 ☒ LO 11/85 ☒ Convs. OIT 87/1948 y 98/1978 ☒ RD 1844/94
 ☒ O.TASS/1303/07 ☒ Ley 36/11 ☒ RD 368/14 ☒ RD 416/15 ☒ RDLG 2/15
 ☒ Extracto Resol. 16-IV-19

Procedimiento para la constitución de un sindicato de trabajadores/as

- Requisito previo para que los sindicatos adquieran personalidad jurídica y plena capacidad de obrar es que depositen sus Estatutos y Acta de Constitución en la Oficina pública establecida al efecto.
- Los Estatutos se presentan en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social si el ámbito territorial del sindicato es estatal o supracomunitario o en las correspondientes oficinas de la Comunidad Autónoma y en las Direcciones del Área de Trabajo e Inmigración de las Ciudades de Ceuta y Melilla. La solicitud de depósito deberá presentarse por medios electrónicos utilizando los formularios previstos. Excepcionalmente los sindicatos que acrediten carecer de medios electrónicos podrán seguir realizando los trámites presentando la documentación en los registros previstos en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Una vez depositados los estatutos en las unidades correspondientes, estas darán publicidad de los mismos en su tablón de anuncios y en el «Boletín Oficial» correspondiente.
- Tanto la autoridad pública como quienes acrediten un interés personal, directo y legítimo podrán promover ante la autoridad judicial la declaración de no conformidad a derecho de los Estatutos de los sindicatos que hayan sido objeto de depósito y publicación.
- Transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los Estatutos, el sindicato adquiere personalidad jurídica y plena capacidad de obrar.

Requisitos mínimos de los Estatutos

Los Estatutos deberán contener, al menos:

- Denominación del sindicato, incluidas sus siglas o acrónimos, que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otro legalmente inscrito.

- Domicilio y ámbitos territorial y funcional de actuación.
- Los órganos de representación, gobierno y administración, y sus normas de funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrá de ajustarse a principios democráticos.
- Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado.
- El régimen de modificación de estatutos, el de fusión y de disolución, así como, en este último supuesto, el destino del patrimonio que no desvirtúe el carácter no lucrativo del sindicato.
- Régimen económico, de forma que se establezca el carácter, la procedencia y el destino de sus recursos, así como los medios que permitan conocer a los afiliados la situación económica.
- La inclusión entre los fines de los propiamente laborales que los identifican.
- Podrán contener cualesquiera otras disposiciones y condiciones lícitas que los promotores consideren convenientes.

14.3. SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS

☞ LO 11/85, arts. 6 y 7 ☞ LO 14/94 ☞ RD 1844/94 ☞ Ley 31/95, arts. 12 y 13
☞ O.TASS/1303/07 ☞ Extracto Resol. 16-IV-19

A nivel estatal

- Los que acrediten el 10 por 100 o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.
- Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa con mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa.
- Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que ostente la consideración de más representativa de acuerdo con los términos señalados en el punto anterior.

A nivel de Comunidad Autónoma

- Los sindicatos que en dicho ámbito acrediten, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal, de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en los comités de empresa y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.
- Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa con mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa.
- Los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la condición de más representativa de acuerdo con los términos señalados en el punto anterior.

Derechos de los sindicatos más representativos

Las organizaciones que tengan la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma gozarán de capacidad representativa en su correspondiente ámbito para:

- Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras Entidades públicas.
- Negociación colectiva.
- Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas.
- Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- Promover elecciones de representantes de los trabajadores.
- Participar en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo, con las Administraciones públicas competentes.
- Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos.

14.4. LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

LO 11/85 RDLG 2/15

Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales.
- Celebrar reuniones, previa comunicación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

Secciones sindicales

Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tendrán los siguientes derechos:
- A la negociación colectiva en los términos previstos en la legislación vigente.
- A disponer de un tablón de anuncios para facilitar la información que pueda interesar a los afiliados y trabajadores/as.
- A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores/as.

Representación sindical. Delegados sindicales

Las secciones sindicales estarán representadas, cuando en la empresa cuenten con representantes en el comité o centro de trabajo y ocupen a más de doscientos cincuenta trabajadores/as, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

- Las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa o en los correspondientes órganos de representación de las Administraciones públicas tendrán:

- Como mínimo un delegado sindical, si el sindicato no ha alcanzado el 10 por 100 en los votos de elección de miembros del comité.
- De 1 a 4 delegados sindicales, en función del número de trabajadores/as. De 250 a 750 trabajadores/as, uno; de 751 a 2.000 trabajadores/as, dos; de 2.001 a 5.000 trabajador/ases, tres; de 5.001 en adelante, cuatro.



- En el supuesto de que los delegados sindicales no formen parte del comité de empresa, su status será el siguiente:
 - Tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.
 - Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.
 - Podrán asistir a las reuniones de los comités y de los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene.
 - Deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los /ases o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
 - Participación de los trabajadores en la empresa: El derecho a la participación de los trabajadores en la empresa se articula a través de los delegados de personal y comités de empresa, sin perjuicio de otras formas de participación.

14.5. DELEGADOS DE PERSONAL

▣ LO 11/85 ▣ LO 14/94 ▣ RDLG 2/15, arts. 4 y 61 al 76

Qué son

Constituyen la representación de los trabajadores/as en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 personas trabajadoras.

Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 personas trabajadoras, si así lo decidieran estos por mayoría.

Número de delegados por empresa

Los delegados de personal podrán ser: hasta 30 trabajadores/as, uno; de 31 a 49 trabajadores/as, tres.

14.6. COMITÉS DE EMPRESA

▣ LO 11/85 ▣ LO 14/94 ▣ Ley 38/07 RDLG 2/15, arts. 61 al 76

Qué son

- El órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores/as.
- En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen las 50 personas trabajadoras, pero en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 personas trabajadoras y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Composición

Número de componentes del comité de empresa en función al número de trabajadores/as:

- De 50 a 100 trabajadores/as: cinco.
- De 101 a 250 trabajadores/as: nueve.
- De 251 a 500 trabajadores/as: trece.
- De 501 a 750 trabajadores/as: diecisiete.
- De 751 a 1.000 trabajadores/as: veintiuno.
- De 1.000 en adelante, dos por cada mil o fracción con un máximo de 75.

Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa. Podrá pactarse en convenio colectivo la constitución y funcionamiento de un comité intercentros, con un máximo de 13 miembros que tendrán las funciones que se prevean en el convenio colectivo que acuerde su creación.

14.7. PROCESO DE ELECCIÓN DE DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

🔗 LO 11/85 🔗 LO 14/94 🔗 RD 1844/94 🔗 Ley 36/11 🔗 RD 368/14 🔗 RDLG 2/15, arts. 67 y 69 al 76

Convocatoria

Pueden promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa:

- Las organizaciones sindicales más representativas.
- Las que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa.
- Las personas trabajadoras del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.
- Los promotores comunicarán a la empresa y a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de esta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio

de este, que será la de constitución de la Mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de 3 meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta Oficina pública, dentro del siguiente día hábil, exhibirá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

- El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes de comunicación de la celebración de elecciones a la Oficina pública de la autoridad laboral, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el 10% de los representantes de los trabajadores/as, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de las empresas y de los trabajadores/as afectados por el mismo ámbito funcional.
- Solo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.
- Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten 3 meses para el vencimiento del mandato.
- Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores/as a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.
- El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que esta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.
- En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación

del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa haya presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última.

Quiénes pueden elegir a delegados de personal y miembros del comité de empresa

Todos los trabajadores/as nacionales o extranjeros de la empresa o centro de trabajo, mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes. Quiénes pueden ser elegidos delegados de personal o miembros del comité de empresa

Las personas trabajadoras nacionales o extranjeras que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Presentación de candidaturas y plazo

Podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa:

- Los sindicatos de trabajadores/as legalmente constituidos.
- Las coaliciones formadas por dos o más sindicatos de personas trabajadoras. Deberán tener una denominación concreta, atribuyéndose sus resultados a la coalición.
- Las personas trabajadoras que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.
- Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa:
 - Las candidaturas se presentarán ante la Mesa electoral durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos.
 - Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la Mesa en el posterior día hábil. Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Votación para delegados de personal y su elección

- Se efectuará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto. Se podrá efectuar por correo.
- Cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalentes al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados.
- Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador o trabajadora de mayor antigüedad en la empresa.
- Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.
- El presidente de la Mesa remitirá copias del acta de escrutinio a la empresa y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos. El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios.
- El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, y el acta de constitución de la Mesa serán presentados en el plazo de tres días a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el presidente de la Mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la Mesa.
- La Oficina pública procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en los tablones de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que la soliciten, y dando traslado a la empresa de la misma, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

Votación para miembros del comité de empresa y su elección

- En las empresas de 50 o más personas trabajadora, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios: uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores/as especialistas y no cualificados.
- Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición.
- La votación se efectuará mediante sufragio personal directo, libre y secreto. Se podrá realizar también por correo.

- Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60% de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores/as que la presenten.
- No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.
- Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir.

Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

- Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.
- Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.
- El presidente de la Mesa remitirá copias del acta de escrutinio a la empresa y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos.
- El resultado de la votación se publicará en los tabloneros de anuncios.
- El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, y el acta de constitución de la Mesa serán presentados en el plazo de tres días a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el presidente de la Mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la Mesa.
- La Oficina pública procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en los tabloneros de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que lo soliciten, y dando traslado a la empresa de la misma, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

Mesa electoral

- En la empresa o centro de trabajo se constituirá una Mesa por cada colegio de 250 personas trabajadoras electores o fracción.
- Cuando existan varias Mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario de sus miembros, una Mesa electoral central, integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de aquellas.
- Asimismo, podrá constituirse una Mesa electoral itinerante en aquellos centros de trabajo en que las personas trabajadoras no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual.
- La Mesa será encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.
- La Mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador/a de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores/as que sigan a los titulares de la Mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.
- Ninguno de los componentes de la Mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.
- Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por Mesa.
- Asimismo, la empresa podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio

Funciones de la Mesa

- Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, esta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores/as que deban constituir la Mesa, así como a los representantes de los trabajadores/as, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.
- La Mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

- Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, la empresa, en el mismo término, remitirá a los componentes de la Mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, al modelo normalizado.
- La Mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:
 - Hará público entre los trabajadores/as el censo laboral con indicación de quiénes son electores.
 - Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
 - Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
 - Señalará la fecha de votación.
 - Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a 3 días naturales.

Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la Mesa electoral, solicitará a la empresa el censo laboral y confeccionará con los medios que le habrá de facilitar esta la lista de electores. Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a 72 horas.

La Mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta 24 horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las 24 horas siguientes.

A continuación, la Mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en atención al número de trabajadores/as que haya en la empresa.

- Las candidaturas se presentarán durante los 9 días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborales después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la Mesa en el posterior día hábil.
- Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos 5 días.
- Duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa.

Duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa

- Será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.
- Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores/as que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto.

No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

- Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la Oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral y a la empresa, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Censo electoral

- La empresa facilitará a la Mesa el censo laboral.
- La Mesa elaborará con estos datos la relación de electores, haciéndolo público entre los trabajadores/as, resolviendo cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones.



Representantes de personas trabajadoras fijos discontinuos y no fijas

- Las personas trabajadoras fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada estarán representados conjuntamente con los trabajadores/as fijos de plantilla.
- Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes se estará a lo siguiente:
 - Los trabajadores/as fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores/as fijos de plantilla.
 - Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

Reclamaciones en materia electoral

- Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción del orden social.
- Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la Mesa así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral, y en la falta de correlación entre el número de trabajadores/as que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

La impugnación de actos de la Mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto, y deberá ser resuelta por la Mesa en el posterior día hábil, salvo en el caso de elecciones en centro de trabajo de hasta 30 trabajadores/as, en las que se elige un solo delegado de personal, en cuyo caso la reclamación se haría constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la Mesa.

Procedimiento arbitral, laudo arbitral

▣ LET art. 76

- El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral por quien cuente con interés legítimo en el mismo a quien promovió las elecciones, y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la Mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral.
- Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.
- La Oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.
- A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.
- El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a Derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria de la empresa y las Administraciones públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a las personas interesadas y a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la Oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

- El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente, conforme a lo previsto en los artículos 127 y siguientes de la LRJS.

Designación y elección de árbitros

- El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre Licenciados en Derecho, Graduados Sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda, y de los que ostenten el 10% o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.
- Las partes de un procedimiento arbitral podrán designar un árbitro distinto si se pusieran de acuerdo en su elección.
- La duración del mandato de los árbitros será de 5 años, siendo susceptibles de renovación.

14.8. COMPETENCIAS Y GARANTÍAS LABORALES DE DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

☒ LO 11/85 ☒ RD 355/91 ☒ Ley 31/95, arts.34 y 35 ☒ RD 1659/98 ☒ RD 2720/98
 ☒ Ley 32/06 ☒ Ley 38/07 ☒ RDLG 2/15, arts.64, 65 y 68 ☒ RDL 6/19

Competencias

Son las mismas para ambos órganos de representación de personal. El comité de empresa tiene derecho a ser informado y consultado por la empresa sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores/as, sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en los términos siguientes:

- Información trimestral sobre evolución general del sector económico, situación económica de la empresa, evolución reciente y probable de sus actividades, producción y ventas; previsiones de contratación y sus modalidades; estadísticas

sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estudios sobre medio ambiente laboral y mecanismos de prevención.

- Información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla disgregadas por sexo y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- Con la periodicidad que proceda, el comité de empresa tendrá derecho a conocer el balance, las cuentas de resultados, la memoria y demás documentación que se facilite a los socios, en su caso; los modelos de contrato de trabajo que se utilicen y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral; las sanciones por faltas muy graves y a recibir la copia básica de los contratos y prórogas y sus denuncias en el plazo de 10 días.
- Tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en la organización del trabajo y en los contratos de trabajo, así como sobre la adopción de medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
- El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe con carácter previo, y en un plazo máximo de 15 días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes, en las siguientes cuestiones:
 - Reestructuraciones de plantillas y ceses totales, definitivos, parciales o temporales.
 - Reducciones de jornada.
 - Traslado total o parcial de instalaciones.
 - Procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que incida en el volumen de empleo.
 - Planes de formación profesional.
 - Sistemas de organización y control de trabajo.

- Además, el comité de empresa tendrá las siguientes competencias:
 - Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de empleo; condiciones de seguridad y salud en el trabajo; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.
 - Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares.
 - Colaborar cuando se determine por convenio colectivo, con la dirección de la empresa en el incremento de la productividad y en la puesta en marcha de medidas de conciliación.
 - Informar a sus representados de los temas y asuntos que repercutan en las relaciones laborales.

Capacidad y sigilo profesional

- El comité de empresa, como órgano colegiado, puede ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
- Los miembros y expertos que asistan al comité de empresa observarán el deber de sigilo respecto a la documentación que se facilite con carácter reservado.

Garantías laborales

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, tienen como mínimo las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos la persona interesada, el comité o el resto de los delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y en los supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas.

- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si la sanción pretende basarse en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
- Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del comité o delegados en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta 100 trabajadores/as: 15 horas/mes.
 - De 101 a 250 trabajadores/as: 20 horas/mes.
 - De 251 a 500 trabajadores/as: 30 horas/mes.
 - De 501 a 750 trabajadores/as: 35 horas/mes.
 - De 751 en adelante: 40 horas/mes.
- Podrá pactarse en convenio la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

14.9. DERECHO DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES

📖 Ley 43/06 📖 RDLG 2/15

Las asambleas de personas trabajadoras

- Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.
- La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa

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

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

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

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

Lugar de reunión

- Será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.
- La empresa deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - Si no se cumplen las disposiciones de la Ley.
 - Si hubiesen transcurrido menos de 2 meses desde la última reunión celebrada, salvo reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación.
 - Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
 - Cierre legal de la empresa.

Convocatoria

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con 48 horas de antelación como mínimo, debiendo este acusar recibo.

Votaciones

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

Locales y tablón de anuncios

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

14.10. COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

⇒ Ley 10/97 ⇒ Ley 44/99 ⇒ Ley 10/11

Objetivo

Con el fin de facilitar los derechos de información y consultas de los trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, en cada una de estas empresas y en cada uno de estos grupos de empresa, se deberá constituir un Comité de Empresa Europeo o establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores/as.

Características de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

- Empresas de dimensión comunitaria:
 - Que tengan centros de trabajo en distintos Estados miembros de la Unión Europea y el resto de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

- Que la empresa emplee a 1.000 trabajadores/as o más en el conjunto de los Estados miembros.
- Que la empresa emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes, a 150 trabajadores/as o más en cada uno de ellos.
- Grupo de empresas de dimensión comunitaria: son aquellas en que concurren las siguientes condiciones:
 - Que emplee a 1.000 trabajadores/as o más en el conjunto de los Estados miembros.
 - Que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes.
 - Que, al menos, una empresa del grupo emplee a 150 trabajadores/as o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee a 150 trabajadores/as o más en otro Estado miembro.



Constitución del Comité de Empresa Europeo

Procedimiento

- El procedimiento de negociación para su constitución se iniciará por la dirección central, a petición escrita de un mínimo de cien trabajadores/as, o de sus representantes, que pertenezcan, al menos, a dos centros de trabajo de la empresa o grupo de empresa situados en Estados miembros diferentes.

- Recibida la petición, la dirección central se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros para que sea constituida la Comisión negociadora del Comité de Empresa Europeo, o bien el procedimiento de información y consulta a los trabajadores/as sobre aquellas cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a sus intereses.

Composición del Comité de Empresa Europeo

El Comité de Empresa Europeo estará compuesto por los miembros elegidos o designados en proporción al número de trabajadores/as empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores/as empleados en ese Estado miembro que suponga el 10% del número de trabajadores/as empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje.

Si el número de miembros del Comité de Empresa Europeo fuera superior a doce, se elegirá un comité restringido de tres miembros, que será el encargado de recibir la información y de asistir a las reuniones.

Competencias del Comité de Empresa Europeo

El Comité de Empresa Europeo tendrá derecho:

- A ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes.
- A mantener, al menos, una reunión anual con la dirección central, en la que será informado sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria.
- A ser informado, con la antelación necesaria para que su criterio pueda ser tenido en cuenta en las decisiones adoptadas sobre aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores/as, especialmente en los casos de traslados de empresas, cierres de centros de trabajo o empresas, o de despidos colectivos.

La negociación colectiva

15.

- 15.1. Cuestiones generales
- 15.2. Convenio Colectivo
- 15.3. Planes de Igualdad
- 15.4. Los Conflictos Colectivos
- 15.5. La huelga
- 15.6. El cierre patronal
- 15.7. Actuaciones de conciliación, mediación y arbitraje

15.1. CUESTIONES GENERALES

☒ CE, art.37.1 ☒ RD 718/05 ☒ RD 713/10 ☒ RD 1362/12 ☒ RDLG 2/12 ☒ LO 3/18, art.91 ☒ RDL 28/18 ☒ RDL 6/19 ☒ O.TMS/379/19 ☒ O.TMS/382/19 ☒ RD 902/2020

La negociación colectiva es la forma habitual de regular las condiciones de trabajo en las empresas.

Acuerdos interprofesionales

☒ RDLG 2/15, art.83 ☒ Resol. 17-VII-18

Son acuerdos suscritos entre las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que tienen el tratamiento establecido para los convenios colectivos.

También los sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria podrán pactar cláusulas en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, con igual finalidad que los acuerdos interprofesionales.

Pueden ser de dos tipos, atendiendo a su fin:

- Acuerdos interprofesionales o estructurales, para establecer la estructura de la negociación colectiva, fijando las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre Convenios de distinto ámbito.
- Hasta ahora, el último acuerdo interprofesional de este tipo ha sido el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020, firmado, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de otra, por los sindicatos de clase tanto UGT como CCOO. Fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 18 de julio de 2018.

NOTA: La naturaleza jurídica de este tipo de acuerdos no se corresponde exactamente con las previsiones del ET.

- Acuerdos sobre materias concretas, reguladoras de las condiciones de trabajo, u otras materias laborales como la solución de conflictos, de lo que es ejemplo el VI ASAC, suscrito con fecha 26 de noviembre de 2020 por UGT y CCOO y, de otra parte, CEOE y CEPYME.

Pacto colectivo extraestatutario

☒ CE, art. 37,1 ☒ Libro IV, Título II, C. Civil 1889

Acuerdo suscrito entre los trabajadores/as y las empresas o entre los representantes de unos y otros, que regula aspectos de la relación laboral pero no reúne todos los requisitos para ser calificado como Convenio Colectivo del Estatuto de los Trabajadores, por ejemplo, los de legitimación suficiente de los firmantes.

Este tipo de acuerdo solamente obliga a los que lo negocian, bien directamente, bien por sus representantes careciendo de eficacia normativa general.

Dada su naturaleza contractual y su eficacia limitada, no cabe el control administrativo del convenio extraestatutarios en el caso de un eventual incumplimiento empresarial del mismo.

15.2. CONVENIO COLECTIVO

☒ Ley 36/11, arts. 163 a 166 ☒ RD 1362/12 ☒ RDLG 2/15, Título III ☒ RDL 28/18
☒ RDL 6/2019

Definición

Acuerdo suscrito por la representación de las personas trabajadoras y empresas para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

Ámbito

Será el que las partes acuerden y estén legitimadas para ello.

Sujetos legitimados para negociar

En todos los casos para la negociación del convenio colectivo será necesario que ambas partes (representantes de las personas trabajadoras y representantes de la empresa) se reconozcan como interlocutores.

En representación de las personas trabajadoras

- En los Convenios de empresa o ámbito inferior.
 - Comité de empresa o delegados de personal, en su caso, o el Comité inter-centros, siempre y cuando este exista y el convenio le atribuya tal función negociadora.
 - Secciones sindicales (si las hubiere) que, en conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.
 - En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores/as con perfil profesional específico (convenios “franja”), estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.
- En los convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores/as será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.
- Convenios Colectivos sectoriales.
 - Sindicatos más representativos de nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - Sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - Sindicatos con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico y funcional del Convenio.
- En los convenios de ámbito estatal, también los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En representación de las empresas

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

Inicio de la negociación del Convenio

- La representación de los trabajadores, o de las empresas que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia.
- De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito territorial del Convenio.
- La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencional establecida o cuando no se trate

de revisar un Convenio ya vencido. En cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Constitución y composición de la comisión negociadora

- En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación escrita que debe dirigir la parte que promueva la negociación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.
- La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresas que ocupen a la mayoría de los trabajadores/as afectados por el convenio.

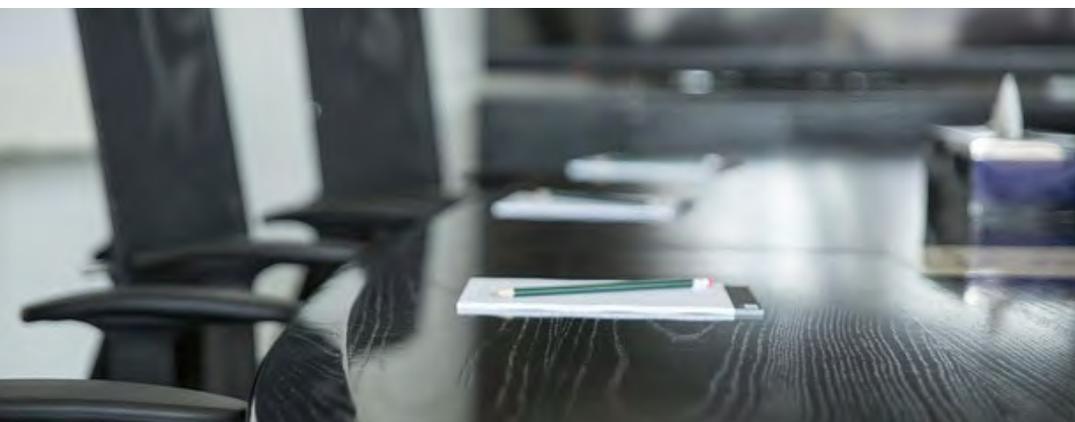
En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores/as, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores/as en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores/as.

En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

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

- En los Convenios de ámbito sectorial, el número de miembros en representación de cada parte no excederá de 15; en el resto de convenios, no excederá de 13.
- La comisión negociadora podrá tener un presidente. En el supuesto de que la comisión negociadora optara por la no elección de presidente, las partes deberán consignar, en el acta de la sesión constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.
- El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados y en proporción a su representatividad.



Desarrollo de la negociación y adopción de acuerdos

- Ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.
- En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes, y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.
- Los acuerdos de la comisión negociadora requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
- En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

Validez del Convenio

- Los Convenios Colectivos han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.
- Los Convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, en el plazo máximo de quince días desde su firma, la cual ordenará su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma o de la provincia a que corresponda el Convenio, en un plazo máximo de veinte días.

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

- A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar a través de medios electrónicos ante el registro (REGCON) de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente junto con el texto original del convenio firmado por los componentes de la comisión negociadora, y las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio con expresión de las partes que lo suscriben.
- En el caso de las empresas o entidades que integran el sector público estatal resulta necesario que se aporte el documento que acredite haber sido autorizado el convenio por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.
- La autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los Convenios Colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. Puede dirigirse a la jurisdicción competente por entender que el Convenio Colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, poniéndolo en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial.
- Si el Convenio no hubiera sido aún registrado, los representantes legales o sindicales de los trabajadores/as, o las empresas que sostuvieran la ilegalidad del

mismo, o los terceros lesionados, podrán solicitar de dicha autoridad laboral que curse al Juzgado o Sala competente su comunicación de oficio.

Si la autoridad laboral no contestara a dicha solicitud en el plazo de quince días, la desestimara o el Convenio Colectivo ya hubiera sido registrado, se podrá impugnar el mismo por los legitimados en proceso de conflicto colectivo.

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

Contenido del Convenio

- Dentro del respeto a las normas establecidas y teniendo en cuenta que determinadas materias tienen que incluirse obligatoriamente (ver Contenido mínimo en este mismo apartado), los Convenios Colectivos pueden regular materias de índole:
 - Económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc.).
 - Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; clasificación profesional; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.).
 - Sindical (comités de empresa, delegados de personal, canon de negociación, etc.).
 - Condiciones de empleo.
 - La constitución de servicios de prevención mancomunados.
 - El establecimiento de criterios para la determinación de los medios, personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores/as designados, en su caso, por la empresa para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y de los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, los riesgos a que estén expuestos los trabajadores/as y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores/as y de los delegados de prevención.
 - Relaciones de los trabajadores/as y sus organizaciones representativas con la empresa y las asociaciones empresariales.
 - Asistencial (mejoras voluntarias de Seguridad Social).

- Medidas de promoción profesional.
 - Condiciones de trabajo y de productividad.
 - Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.
 - Ejercicio de los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores/as mujeres y hombres.
 - Asimismo, el deber de negociar sobre medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que si se trata de empresas de más de 50 trabajadores/as, se articulará a través de planes de igualdad (Ver apartado «Planes de Igualdad»).
- Se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
 - A partir del 1 de enero de 2019 los convenios colectivos pueden establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la edad legal de jubilación siempre que se cumplan estos dos requisitos exigidos legalmente:
 - Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación, en su modalidad contributiva.
 - Que la medida esté vinculada a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores/as, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.
 - Como contenido mínimo deben expresar lo siguiente:
 - Determinación de las partes que lo concertan.
 - Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

- Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.
- Forma y condiciones de denuncia del Convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- Asimismo, deberá incluirse la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Eficacia del Convenio y cláusula de descuelgue

- Los Convenios Colectivos obligan a todas las empresas y trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.
- Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:
 - Jornada de trabajo.
 - Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
 - Régimen de trabajo a turnos.
 - Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - Sistema de trabajo y rendimiento.

- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
 - En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo.

- En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de

ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

- Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

- El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Vigencia del Convenio

- Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.
- Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 ET podrán negociar su revisión.
- Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.
- La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

- Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.
- Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.
- Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.
- Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.
- El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Adhesión y extensión

- Las partes legitimadas para negociar un convenio podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un Convenio Colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral a efectos de registro.
- Se podrán extender las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y personas trabajadoras o a un sector o subsector de actividad perteneciente al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por Convenio Colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados

para aquellos de la imposibilidad de suscribir en su ámbito un Convenio Colectivo debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

- En el caso de inexistencia de Convenio Colectivo que se pueda extender con ámbito de aplicación superior al de empresa, se podrá extender subsidiariamente con carácter excepcional un Convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores/as o a un sector o subsector de actividad de análogas condiciones económicas y sociales.
- La solicitud de extensión se formulará por escrito ante la Autoridad Laboral competente, la cual solicitará, con carácter preceptivo, informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, remitiéndolo después con carácter preceptivo para su informe a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o al órgano consultivo similar de las Comunidades Autónomas cuando el procedimiento sea de su competencia, y que tendrá la consideración de determinante.
- Recibido dicho informe del órgano consultivo correspondiente, la autoridad laboral dictará la resolución y la notificará en el plazo de tres meses, computados desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro, entendiéndose como denegada la solicitud si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído resolución expresa.
- Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.
- Serán competentes para resolver los procedimientos de extensión de Convenios Colectivos:
 - El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una Comunidad Autónoma.
 - Los órganos de la Comunidad Autónoma cuando el ámbito se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores a éste.

Concurrencia de Convenios

- Un Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y salvo lo que se indica en el apartado siguiente.

- La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrán negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
 - El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
 - El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
 - La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
 - La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
 - Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
 - Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. ET.
- Igual prioridad aplicativa tendrá en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones or-



ganizativas o productivas y nominativamente identificadas. Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

- Salvo pacto en contrario, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.
- En el supuesto previsto en el párrafo anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Aplicación e interpretación

- Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.
- No obstante lo anterior, en los Convenios Colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos.
- El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios Colectivos, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Convenio Colectivo.
- Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios Colectivos. Específicamente, cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

- Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual cuando las partes expresamente se sometan a ellos.
- En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales citados o ante el órgano judicial competente.
- Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

⊠ RD 1362/12 ⊠ RD 429/13 ⊠ RD 368/14 Disp. Final 1ª ⊠ RDLG 2/15, Disp adic. 9ª

Definición

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social a través de la Dirección General de Trabajo, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Funciones

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos tendrá las funciones de:

- El asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.
- La intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- El funcionamiento y las decisiones de la Comisión Nacional de Convenios Colectivos se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción social y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

Pueden solicitar la actuación de la Comisión en materia de consultas

- Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.
- Cualquier órgano de representación de los trabajadores o entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.
- Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un Convenio Colectivo.
- Pueden solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo:
 - Las empresas.
 - Los representantes legales del personal (en ausencia de éstos, los trabajadores/as podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores).
- En orden a la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, hay que tener en cuenta que:
 - Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos a los que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (intervención de la Comisión Paritaria del convenio y procedimiento de solución extrajudicial de conflictos) no fueran aplicables o no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma así como cuando afecte a empresas situadas en las ciudades de Ceuta y Melilla. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, conoce de las solicitudes presentadas por las empresas y los represen-

tantes legales de los trabajadores/as para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma en la que no se haya constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos; o bien, cuando se haya suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social acordando la actuación de esta Comisión en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma firmante.

- La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.
- La decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

15.3. PLANES DE IGUALDAD

📌 LO 3/07 📌 RDL 6/19 📌 RD 902/20 📌 RD 713/2010

Situaciones de obligatoriedad de los Planes de Igualdad

Obligatoriedad de Planes de Igualdad

- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.
- En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

- Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
- Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores/as y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

Voluntariedad de Planes de Igualdad

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores/as y trabajadoras.

Contenido de los Planes de Igualdad

Estos Planes de Igualdad deberán contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A través de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se elaborará el diagnóstico negociado sobre la situación de la empresa respecto a:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción Profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Negociación y registro de los Planes de Igualdad

- En aquellas empresas en las que la plantilla se haya constituido como RLT, las personas legitimadas para negociar los planes de igualdad por parte de las personas trabajadoras, incluidos los diagnósticos previos, serán el comité de empresa, las delegadas y delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.
- En el caso de empresas que no cuentan con RLT, y no se promuevan elecciones a órganos de representación legal de las trabajadoras y los trabajadores/as, la interlocución en la negociación del plan de igualdad se llevará a cabo por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión negociadora contará con un máximo de 6 miembros por cada parte y quedará válidamente constituida por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria en el plazo de 10 días.
- Los Planes de Igualdad en las Empresas se deben inscribir en Registro dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social o de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La obligación de inscribir estos planes corresponde a las empresas.
- Régimen transitorio a partir del día 8 de marzo de 2019:
 - Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
 - Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras disponen de un periodo de 2 años para la aprobación de los planes de igualdad.
 - Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.
- Por otra parte, y con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas 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 ne-

gociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.



15.4. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

📖 RDL 17/77, arts. 17 al 25 📖 Constitución Española 1978, arts. 28.2 y 37.2
📖 Sent. T. Const. 11/81 📖 Ley 36/11, arts. 63 y 153 al 162 📖 RDLG 2/15, art. 91.3

El conflicto colectivo, en cuanto supone una manifestación de la discrepancia por razones laborales entre empresas y grupo genérico de trabajadores/as, que afecta a los intereses generales de estos últimos, puede concretarse como:

- Conflicto colectivo de interpretación y aplicación de una norma legal o convencional, o de pactos, acuerdos de empresa o de una decisión o práctica de la empresa de carácter colectivo.
- Conflicto de intereses, en el que se pretende la modificación o sustitución de una norma reguladora aplicable.

Partes legitimadas para promoverlo

- Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

- Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.
- Las empresas y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores/as, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.
- Las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores.
- Las asociaciones representativas de los trabajadores/as autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, así como las empresas para la que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas, siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto.
- Los sindicatos y asociaciones empresariales representativos y los órganos de representación legal o sindical pueden personarse en un procedimiento de conflicto colectivo, aunque no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda, o sea más amplio que el del conflicto.

Tramitación

- Intento de conciliación o de mediación: Será requisito necesario para la tramitación del proceso, el intento de conciliación o de mediación.
- Solicitud de inicio: presentación de escrito ante la autoridad laboral, entendiéndose como tal no sólo el servicio administrativo competente en función del ámbito, sino también los órganos de conciliación que puedan establecerse en virtud de acuerdos interprofesionales, conforme a lo establecido en el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En dicho escrito se indicarán los datos de identificación de quienes lo promueven, el ámbito de afectación, los hechos motivadores del conflicto y las peticiones que se formulan.
- Presentación: en función del ámbito territorial del conflicto será competente el órgano provincial, autonómico o estatal. En función del ámbito del sector, será competente bien el servicio administrativo dependiente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social o del órgano autonómico correspondiente, o bien el servicio gestionado por los órganos paritarios, suscrito mediante acuerdo entre representantes de empresas y de trabajadores/as. Es importante conocer

qué sectores o empresas puedan tener pactados sistemas propios de solución de conflictos, tanto a nivel provincial como autonómico o estatal.

- Lo acordado en conciliación o mediación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del Estatuto de Trabajadores., siempre que las partes estén legitimadas y el acuerdo cumpla con los requisitos requeridos.

En el caso de los trabajadores/as autónomos económicamente dependientes, tendrá la misma eficacia que los acuerdos de interés profesional regulados en el artículo 13 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo. En todo caso se enviará copia de lo acordado a la Autoridad Laboral.

- En caso de no producirse un acuerdo, puede presentarse demanda ante la Jurisdicción Social.

Contenido de la demanda

- El proceso se inicia mediante demanda dirigida al juzgado o tribunal competente, y contendrá además de los requisitos generales, la designación general de los trabajadores/as y empresas afectados por el conflicto, la designación concreta del demandado o demandados, una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada y las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.
- A la demanda habrá de acompañarse necesariamente certificación de haberse intentado la conciliación o mediación previas.
- El proceso también puede iniciarse por parte de la autoridad laboral, a instancia de las personas legitimadas para promoverlo, mediante comunicación con formato de demanda.

Celebración de juicio y sentencia

- Admitida la demanda o la comunicación de la autoridad laboral, se cita a las partes para la celebración del juicio dentro de los 5 días siguientes a la admisión a trámite de la demanda.
- La sentencia se dicta dentro de los 3 días siguientes, notificándose en su caso a la Autoridad Laboral competente. La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse.

- La iniciación del proceso de conflicto colectivo interrumpirá la prescripción de las acciones individuales en igual relación con el objeto del referido conflicto.
- De recibirse en el Juzgado o Tribunal comunicación de las partes de haber quedado solventado el conflicto, se procederá por el secretario judicial al archivo de las actuaciones, cualquiera que sea el estado de su tramitación anterior a la sentencia.
- La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse que traten sobre idéntico objeto, o que tengan una relación directa con el mismo.

15.5. LA HUELGA

⊗ RDL 17/77, arts. 1 al 11 ⊗ CE, art.28.2 ⊗ Sentencia T. Const. 11/81 ⊗ RD 625/85, art. 3.3 ⊗ RDLG 2/15, arts. 4.1.e, 45.1.1 y 52.d ⊗ RDLG 8/15, art. 144.5

Es la cesación de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y concertada por las personas trabajadoras.

Procedimiento

- La declaración de huelga ha de realizarse por acuerdo de los representantes de los trabajadores/as, adoptado en reunión conjunta y por mayoría, levantando el acta correspondiente.

También puede acordarse por decisión de los propios trabajadores/as afectados por el conflicto, en cuyo caso la votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple, y por acuerdo adoptado por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda.

- Debe efectuarse una comunicación a la empresa o empresas afectados y a la autoridad laboral, por escrito y con 5 días naturales de antelación a la fecha del inicio. En caso de empresas de servicios públicos, el preaviso será de 10 días naturales.
- Debe designarse un comité de huelga, que estará formado como máximo por 12 trabajadores/as de los centros de trabajo afectados. Corresponde a dicho comité participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto, así como garantizar durante la huelga la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las

cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones y demás atenciones necesarias para reanudar la actividad de la empresa.

Efectos

- El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo.
- Durante la huelga el contrato se considera en suspenso, la persona trabajadora no tendrá derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte de la empresa y del trabajador.
- Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores/as que no quieran sumarse a la huelga.
- Los trabajadores/as en huelga podrán efectuar publicidad de la misma en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos, sin coacción alguna.
- Durante la huelga, los huelguistas no pueden ser sustituidos por trabajadores/as que no estuviesen vinculados a la empresa en el momento de ser declarada la huelga.
- Pese a la huelga, pueden estar obligados a prestar sus servicios los trabajadores/as que atiendan servicios de seguridad o mantenimiento de la empresa.
- En el caso de empresas que presten servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, la autoridad gubernativa puede acordar medidas para asegurar el funcionamiento de estos servicios.
- La persona trabajadora no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista.
- El trabajador o trabajadora no tendrá derecho a la prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.
- La LO 5/2021, de 22 de abril, derogó el apartado 3 del art. 315 del Código Penal que tipificaba como coacciones individuales o en grupo a iniciar o continuar una huelga.
- Actualmente este art. 315 del CP establece que serán castigados con las penas de prisión de 6 meses a 2 años o multa de 6 a 12 meses los que, mediante engaño o

abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

- Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaran a cabo con coacciones serán castigadas con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de 18 meses a 24 meses.

Huelgas ilícitas y huelgas ilegales

- Son ilícitas las huelgas rotatorias, las de celo o trabajo a reglamento, las que se realicen en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir todo el proceso productivo y, en general, cualquier forma de alteración colectiva del régimen de trabajo distinta a la huelga.
- Son ilegales las huelgas por motivos políticos, las de solidaridad o apoyo y las que tengan por objeto alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo.



Resolución de la huelga

Si atendemos a la resolución de la huelga, cabe destacar que:

- Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y la empresa y, en su caso, los representantes designados por los distintos comi-

tés de huelga y por las empresas afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo.

El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.

- El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, o, en su caso, el Gobierno de la Comunidad Autónoma a propuesta del órgano correspondiente, podrá acordar el establecimiento de un arbitraje obligatorio, teniendo en cuenta la duración y las consecuencias de la huelga, la posición de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, respetando el requisito de imparcialidad de los árbitros.

15.6. EL CIERRE PATRONAL

📖 RDL 17/77 📖 Sent. T. Const. 11/81

El cierre patronal es el cierre del centro de trabajo decidido por la empresa, en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca.
- Inasistencia o irregularidades en el trabajo de tal volumen que impidan gravemente el proceso normal de producción.

Actuaciones

- La empresa que proceda al cierre del centro de trabajo deberá comunicarlo en el plazo de 12 horas a la autoridad laboral.
- El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad, o para la remoción de las causas que lo motivaron.
- La reapertura del centro de trabajo se efectuará, una vez extinguidas las causas que lo motivaron, a iniciativa de la propia empresa o a instancia de los trabajadores/as o requerimiento de la autoridad laboral.

Efectos

- Durante el cierre patronal el contrato de trabajo se entenderá suspendido, no teniendo la persona trabajadora derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social.
- Asimismo, la persona empleada no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista.
- El trabajador o trabajadora no tendrá derecho a prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

15.7. ACTUACIONES DE CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

📖 **Resol. 10-II-12** 📖 **Resol. 16-XI-12** 📖 **Ley 23/15, art.12.3**

A través del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC) se establece un sistema extrajudicial de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresas y trabajadores/as o sus respectivas organizaciones representativas.

El VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales amplía el ámbito funcional del Acuerdo extendiendo sus competencias:

- Al impulso de la negociación colectiva, confiriendo al SIMA, siempre desde el respeto absoluto a la autonomía colectiva, iniciativas tendentes a estimular la actividad negociadora y sugerir el desarrollo de sus contenidos.
 - La mediación preventiva de conflictos.
 - La solución de los conflictos que se susciten entre las empleadas y empleados públicos y la Administración General del Estado y demás entidades de derecho público de ella dependientes.
 - La solución de las discrepancias que surjan en los acuerdos de interés profesional referidos a las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes.
- Pueden someterse a los procedimientos previstos en dicho Acuerdo.

- a. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la LRJS y sin perjuicio de la preceptiva intervención de las comisiones paritarias, a la que se refieren los artículos 85.3.e) y 91.3 de la LET, en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.
- b. Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas.
- c. Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo

No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el convenio con eficacia general.

- d. Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de 3 meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un periodo distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.
- e. Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas previsto en los artículos siguientes del Estatuto de los Trabajadores:
 - Artículo 40: Movilidad geográfica.
 - Artículo 41: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
 - Artículo 47: Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
 - Artículo 51: Despido colectivo.
 - Artículo 82.3: Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

- f. Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del ET, relativo a la sucesión de empresas, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.
- g. Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.
- h. La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de las trabajadoras y los, en los supuestos del artículo 176.2 del texto refundido de la Ley Concursal.
- i. Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.
- j. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o a las iniciativas que procuren su desconvocatoria. También los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- k. Asimismo, cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación.
- l. Los conflictos que se susciten entre las empleadas y empleados públicos y la Administración General del Estado, los organismos públicos, Agencias y demás entidades de derecho público de ella dependientes o vinculadas para los que prestan sus servicios, siempre que así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, adoptado en aplicación del artículo 45 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público y su legislación de desarrollo, con respeto de las normas imperativas aplicables en su ámbito. Asimismo, y con los mismos requisitos, los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración General del Estado sometidos al ordenamiento laboral.
- m. Las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional, que tienen eficacia limitada, de ámbito estatal o superior a una Comunidad Autónoma que afecten a más de una Comunidad Autónoma, siempre que voluntariamente así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión ex-

presa y respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 18, apartados 1 y 4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en lo que se refiere a las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes.

- Se excluyen del indicado Acuerdo, los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos.



- Asimismo están excluidos de la aplicación del ASAC los sectores, subsectores o empresas que hayan expresado su voluntad de que no se les aplique el V ASAC.
- Los conflictos colectivos que se susciten en estos dos sectores deberán plantearse ante el Servicio Administrativo de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con sede en la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en el caso de que resulte afectado el Estado, y en el supuesto de empresas que hayan manifestado su voluntad de no serles aplicado el V ASAC, si el conflicto afecta a centros de trabajo o empresas domiciliadas en diferentes Comunidades Autónomas.
- En caso de que el conflicto no supere el ámbito de una Comunidad Autónoma las competencias recaerán en el Servicio que la misma tenga designado.
- Por otra parte, las funciones de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social comprenden las de conciliación, mediación y arbitraje en los siguientes supuestos:

- La conciliación y mediación en huelgas y otros conflictos cuando la misma sea aceptada por las partes.
- El arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales cuando las partes expresamente lo soliciten, así como en los supuestos legalmente establecidos.
- Las funciones de conciliación, mediación y arbitraje de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desarrollarán sin perjuicio de las facultades atribuidas a otros órganos de las Administraciones Públicas y a los órganos instaurados por los sistemas de solución de conflictos laborales basados y gestionados por la autonomía colectiva.

Inspección de trabajo

16.

- 16.1. Los servicios de Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- 16.2. Régimen sancionador en el orden social
- 16.3. derechos de las víctimas de violencias sexuales

16.1. LOS SERVICIOS DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

[☒ Conv. OIT 81/1947](#) [☒ Conv. OIT 129/1969](#) [☒ Ley 31/95, arts. 9 y 40, cap. VII](#)
[☒ RD 928/98](#) [☒ RD 138/00](#) [☒ RDLG 5/00](#) [☒ RD 707/02](#) [☒ Resol 11-IV-06](#) [☒ Ley 32/06](#) [☒ Resol. 25-XI-08](#) [☒ RD 1223/09](#) [☒ Ley 3/12](#) [☒ RDLG 2/15](#) [☒ O.ESS/1221/15](#)
[☒ Ley 23/15](#) [☒ RD 708/15](#) [☒ RDLG 8/15](#) [☒ O.ESS/1452/16](#) [☒ RDL 9/17, Título IV](#)
[☒ RD 1078/17](#) [☒ RD 192/18](#) [☒ Resol. 11-IV-18](#) [☒ Resol. 10-VII-18](#) [☒ Resol. 27-VII-18](#)
[☒ O.TMS/955/18](#) [☒ O.TMS/973/18](#) [☒ RDL 28/18](#) [☒ RDL 6/19](#) [☒ RDL 8/19](#)

Definición

La Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia del cumplimiento de la normativa en el orden social. Esta normativa es muy amplia y comprende, entre otras las relativas a materias laborales, de prevención de riesgos laborales, de Seguridad Social y protección social, colocación, empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo, economía social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo, así como cuantas otras le sean atribuidas. También realiza funciones de asesoramiento, asistencia técnica y en su caso, de conciliación, mediación y arbitraje.

Por lo que se refiere a su organización y estructura, el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, aprueba los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Quién realiza las inspecciones

- La función inspectora es desempeñada por el personal funcionario del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y por el funcionariado del Cuerpo de Subinspectores Laborales.
- De acuerdo con la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen competencia en materia de relaciones laborales, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social, empleo, migraciones (trabajo de extranjeros y movimientos migratorios) y asistencia técnica.
- Por su parte el Cuerpo de Subinspectores Laborales cuenta con dos Escalas especializadas: la Escala de Empleo y Seguridad Social y la Escala de Seguridad

y Salud Laboral. Los Subinspectores pertenecientes a la primera Escala tienen competencias en materia de empleo, Seguridad Social, trabajo de extranjeros, comprobación del cumplimiento de las normas que prohíben la admisión al trabajo de los menores de 16 años, y comprobación del cumplimiento de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales.

- Los Subinspectores Laborales pertenecientes a la Escala de Seguridad y Salud Laboral tienen competencias en materia de prevención de riesgos laborales, en concreto respecto a la vigilancia del cumplimiento de la normativa en aspectos que afecten directamente a condiciones materiales de trabajo, de la normativa jurídico-técnica con incidencia en materia de prevención de riesgos laborales, la ejecución de programas de actuación preventiva de la ITSS derivados del análisis de la siniestralidad laboral y, derivado de actuaciones inspectoras, la realización de funciones de asesoramiento e información a empresas y trabajadores/ras.
- Las Comunidades Autónomas pueden habilitar a funcionarios públicos, técnicos en prevención de riesgos laborales como colaboradores de la Inspección en materia de prevención de riesgos laborales.

Quién puede solicitar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La acción de denuncia del incumplimiento de la legislación social es pública. Podrá presentar denuncia toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracciones en materia laboral, seguridad y salud laboral, Seguridad Social, empleo, etc. Es decir, pueden presentar denuncia no sólo quienes estuvieran directamente afectados por las supuestas infracciones. Igualmente, empresas y trabajadores y sus representantes pueden solicitar al inspector información técnica con ocasión de la actuación inspectora.

Dónde y cómo se solicita la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La solicitud de actuación de la Inspección de Trabajo se puede realizar, mediante la presentación de una denuncia, a través de las siguientes vías:

- Presentación presencial: Personándose en los registros de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, Áreas o Dependencias Provinciales de Empleo y Seguridad Social, y unidades correspondientes de las Comunidades

Autónomas, así como de las administraciones locales, siempre que exista el correspondiente convenio.

- Presentación telemática.
- Presentación por vía postal: dirigidas a la oficina correspondiente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La denuncia, en todo caso, debe contener, además de los datos de identificación del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción, fecha y lugar en que se produjo la infracción, identificación de los presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes. Las denuncias presentadas tienen carácter confidencial.

En las Inspecciones provinciales puede obtenerse un modelo normalizado de denuncia.

Hay que destacar que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha puesto a disposición de todos los ciudadanos, un “Buzón de lucha contra el Fraude Laboral” en la dirección http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COLABORA_CON_ITSS.html donde podrá facilitarse información a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre irregularidades en el ámbito del fraude laboral. Esta comunicación, al distinguirse de la acción de denuncia, no requiere la identificación del comunicante, si bien no se recibirá contestación sobre las actuaciones a que haya podido dar lugar.

Cómo se realizan las inspecciones

- La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desarrollará mediante visita de inspección a los centros o lugares de trabajo, sin necesidad de aviso previo, pudiendo realizarse dichas visitas por una única persona funcionaria o conjuntamente por varios y podrá extenderse durante el tiempo necesario.
- La inspección también puede realizarse mediante requerimiento de comparecencia ante el funcionario/a actuante de quien resulte obligado (empresas, personas trabajadoras o beneficiarias de las prestaciones sociales) aportando la documentación que se señale en cada caso, o para efectuar las aclaraciones pertinentes en las oficinas de la Inspección u otra oficina pública.
- Igualmente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá actuar mediante comprobación de datos y antecedentes que obren en las Administraciones Públi-

cas. Podrán valorarse también los datos o antecedentes que le suministren otras Administraciones Públicas de la Unión Europea.

- Por último, la Inspección puede actuar mediante expediente administrativo, cuando de su contenido se dedujeran los elementos suficientes de comprobación y de convicción para iniciar y concluir la actividad inspectora.
- Cuando iniciada la visita de inspección no fuese posible su prosecución y finalización por no aportar el sujeto a inspección los antecedentes o documentos solicitados, la actuación proseguirá en virtud de requerimiento para su aportación en la oficina pública correspondiente.
- Las actuaciones comprobatorias de la Inspección a un mismo sujeto no podrán dilatarse por un tiempo superior a 9 meses, salvo dilaciones imputables al sujeto inspeccionado o a las personas dependientes del mismo.

No obstante, podrá ampliarse dicho plazo por otro periodo que no excederá de 9 meses, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando las actividades de inspección revistan especial dificultad y complejidad.
- Cuando en el transcurso de las mismas se descubra que el sujeto inspeccionado ha obstruido u ocultado al órgano inspector alguna de sus actividades, o de las personas que las desempeñen.
- Cuando la actuación inspectora requiera de cooperación administrativa internacional.
- Una vez iniciadas las actuaciones comprobatorias no podrán interrumpirse por tiempo superior a 5 meses, salvo que la interrupción sea causada por el sujeto inspeccionado o personas de él dependientes, o cuando se constate la imposibilidad de proseguir la actuación inspectora por la pendencia de un pronunciamiento judicial que pueda condicionar el resultado de la misma.

En el cómputo de dichos plazos no se considerará incluido el tiempo transcurrido durante el plazo concedido al sujeto obligado en el supuesto de formularse requerimiento de subsanación de incumplimientos previos por parte del órgano inspector.

- El personal funcionario de la Inspección de Trabajo y Seguridad extenderán diligencia por escrito de cada actuación que realicen con ocasión de las visitas a los centros de trabajo o de las comprobaciones efectuadas mediante comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas.

Cada ejemplar de diligencia entregado o remitido a la empresa, deberá ser conservado a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante un plazo de 5 años, a contar desde la fecha de expedición de cada uno de ellos.

Centros y lugares de trabajo que pueden ser inspeccionados

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es responsable de la vigilancia y control del cumplimiento de normas de orden social en todos los sectores de actividad económica (industria, construcción, servicios y agricultura), exceptuándose solamente algunos establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las Administraciones Públicas.

Facultades de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo en el ejercicio de sus funciones

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores Laborales, en el ejercicio de sus funciones, están autorizados para:

- Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.
- De igual manera, al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia a la empresa o a su representante o persona inspeccionada, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.
- Requerir información, solo o ante testigos, a la empresa o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.
- Exigir la comparecencia de la empresa o de sus representantes y encargados, de los trabajadores, de los perceptores o solicitantes de prestaciones sociales y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el Inspector o Subinspector actuante.

- Examinar en el centro de trabajo todo tipo de documentación con trascendencia en la verificación del cumplimiento de la legislación del orden social. El Inspector o Subinspector actuante podrán requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas correspondientes.
- Adoptar, en cualquier momento del desarrollo de sus actuaciones, las medidas cautelares que estimen oportunas y sean proporcionadas a su fin, para impedir la destrucción, desaparición o alteración de la documentación mencionada en el apartado anterior, siempre que no cause perjuicio de difícil o imposible reparación a los sujetos responsables o implique violación de derechos.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social están autorizados además para:

- Hacerse acompañar en las visitas de inspección por la empresa o su representante, los trabajadores/as, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente que estimen necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora.
- Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique a la empresa o a su representante, así como obtener copias y extractos de los documentos que se indican en el punto anterior.

Finalmente, para el desarrollo de las funciones inspectoras, los Inspectores y Subinspectores podrán solicitar la colaboración de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes.

Medidas adoptadas en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Si se constataren incumplimientos de la normativa en el orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá adoptar las siguientes medidas:

- Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores/as o a sus representantes.
- Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden social o subsane las deficiencias observadas en materia de prevención de riesgos laborales, incluso con su justificación ante el funcionario actuante.

- Informar o proponer la sustitución de sanciones principales o accesorias, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como en la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.
- Requerir a las Administraciones Públicas por incumplimiento de disposiciones relativas a la salud o seguridad del personal civil a su servicio.
- Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción.
- Efectuar requerimientos de pago por deudas a la Seguridad Social, así como iniciar expedientes liquidatorios por débitos a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta o bonificaciones indebidas, mediante la práctica de actas de liquidación.
- Promover procedimientos de oficio para la inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de trabajadores/as, así como para el encuadramiento de empresas y trabajadores/as en el régimen de la Seguridad Social adecuado, sin perjuicio del inicio del expediente liquidatorio a que se refiere el apartado anterior, si procediese.
- Instar del correspondiente organismo la suspensión o cese en la percepción de prestaciones sociales, si se constatase su obtención o disfrute en incumplimiento de la normativa que las regula.
- Instar del órgano administrativo competente la declaración del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional causados por falta de medidas de seguridad y salud laboral.
- Proponer recargos o reducciones en las primas de aseguramiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en relación a empresas por su comportamiento en la prevención de riesgos y salud laborales, con sujeción a la normativa aplicable.
- Iniciar el procedimiento para la correcta aplicación o para la devolución de cantidades indebidamente aplicadas en los casos de colaboración en la gestión de la Seguridad Social.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores/as.

- Comunicar al organismo competente los incumplimientos que compruebe en la aplicación y destino de ayudas y subvenciones para el fomento del empleo, formación profesional para el empleo y promoción social, e iniciar el correspondiente expediente de devolución de ayudas y subvenciones cuando proceda.
- Proponer a su superior jerárquico la formulación de comunicaciones y demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social.
- En los supuestos en que la actuación inspectora afecte a empresas establecidas en otros Estados Miembros de la Unión Europea y los hechos comprobados sean sancionables por el Estado miembro de origen de la empresa, estos hechos podrán ponerse en conocimiento de la autoridad competente del Estado Miembro de origen para que inicie el procedimiento sancionador.
- Informar al órgano competente de los resultados de la investigación para la identificación de los distintos sujetos responsables por los incumplimientos de las normas, incluyendo los supuestos de responsabilidad solidaria o subsidiaria, así como para el señalamiento de bienes para la efectividad de la vía ejecutiva.
- Informar a los Servicios Públicos de Empleo a efectos del reconocimiento de acciones de orientación, capacitación y formación profesional para el empleo para los trabajadores/as en situación de trabajo no declarado, empleo irregular u otros incumplimientos detectados por la actividad inspectora, de acuerdo con la legislación aplicable.
- Cuantas otras medidas se deriven de la legislación en vigor.



Otras funciones desempeña la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Además de la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en el orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrolla las siguientes funciones:

- Funciones de asistencia técnica:
 - Facilitar información y asistencia técnica a empresas, con ocasión del ejercicio de la función inspectora.
 - Proporcionar información y asistencia técnica a los trabajadores/as y a sus representantes; comunicarles los resultados y consecuencias de las actuaciones inspectoras, cuando medie denuncia por parte de los mismos, e indicarles las vías administrativas y judiciales para la satisfacción de sus derechos, cuando estos hayan sido afectados por incumplimientos empresariales comprobados en las actuaciones inspectoras.
 - Prestar asistencia técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social, y a las autoridades competentes de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas cuando les sea solicitada.
 - Informar, asistir y colaborar con otros órganos de las Administraciones públicas respecto a la aplicación de normas de orden social, o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.
 - Emitir los informes que les sean solicitados por los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias inspectoras cuando así lo establezca una norma legal.
- Funciones de conciliación, mediación y arbitraje.
 - Conforme a la Disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.
 - El periodo de vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, así como sus posibles prórrogas, no computará a efectos de los plazos de duración de las actuaciones probatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, no computará tal periodo en la duración de los plazos fijados por el funcionamiento del Sistema de Inspección de

Trabajo y Seguridad Social para el cumplimiento de cualesquiera requerimientos.

- Durante el periodo de vigencia del estado de alarma, declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y sus posibles prórrogas, quedan suspendidos los plazos de prescripción de las acciones para exigir responsabilidades en lo que se refiere al cumplimiento de la normativa de orden social y de Seguridad Social.
- Todos los plazos relativos a los procedimientos regulados en el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, están afectados por la suspensión de plazos administrativos prevista en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

16.2. RÉGIMEN SANCIONADOR EN EL ORDEN SOCIAL

[🔗 Ley 14/94](#) [🔗 Ley 45/99](#) [🔗 RD 928/98](#) [🔗 LO 4/00](#) [🔗 RDLG 5/00](#) [🔗 Ley 32/06](#)
[🔗 LO 3/07](#) [🔗 RD 597/07](#) [🔗 Ley 44/07](#) [🔗 RD 557/11](#) [🔗 RD 708/15](#) [🔗 Ley 30/15](#)
[🔗 O.ESS/1452/16](#) [🔗 RDL 9/17](#) [🔗 Ley 6/17, Disp. Final 9ª](#) [🔗 Resol. 3-I-18](#) [🔗 RD 1078/17](#) [🔗 RDL 28/18](#) [🔗 RDL 6/19](#) [🔗 RDL 8/19](#) [🔗 RDL 32/2021](#)

Las infracciones administrativas en el orden social

Son infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables (personas físicas o jurídicas y comunidades de bienes) tipificadas y sancionadas como tales en la normativa del orden social. Las infracciones se califican como leves, graves o muy graves en función de los derechos y deberes afectados en cada caso.

Tipos de infracciones

En función de la normativa de orden social infringida, se distinguen los siguientes tipos de infracciones administrativas:

- Infracciones laborales: se incluyen aquí las acciones u omisiones de las empresas contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los

convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional para el empleo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral.

También se incluyen en este apartado las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, las acciones u omisiones de las empresas, de las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las auditoras y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como las de los promotores y propietarios de obra y los trabajadores/as por cuenta propia, que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad, las infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria y las derivadas de incumplimiento de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores/as desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional.

- Infracciones en materia de Seguridad Social: referentes a las acciones y omisiones de los sujetos responsables contrarias a la normativa legal y reglamentaria que regula el sistema de la Seguridad Social.
- Infracciones en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros.
- Infracciones en materia de sociedades cooperativas.
- Infracciones por obstrucción a la labor inspectora: comprende, entre otras, las conductas que perturban, retrasan o impiden el ejercicio de las funciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa del orden social que tienen encomendadas los Inspectores y Subinspectores.

Sujetos responsables de la infracción

Son aquellos que incurren en la conducta, acción u omisión, tipificada como infracción en la normativa del orden social. En particular, y según el tipo de materia, los responsables son los siguientes:

- En la relación laboral: la empresa.
- En materia de prestaciones de Seguridad Social: las empresas, trabajadores/as por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de prestaciones, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las

acciones de formación profesional, los solicitantes y personas beneficiarias de ayudas y subvenciones públicas de Formación profesional para el empleo, las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, y demás entidades colaboradoras en la gestión.

- En materia de colocación, fomento de empleo y formación profesional para el empleo: las empresas y los trabajadores/as, los solicitantes de ayudas y subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas.
- En materia de trabajo de extranjeros: las empresas y los trabajadores/as por cuenta propia.
- En materia de movimientos migratorios: los transportistas, agentes, consignatarios, representantes, trabajadores/as y otros que intervengan.
- Las cooperativas respecto a sus socios trabajadores/as y socios de trabajo.
- Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto a sus obligaciones.
- En materia de prevención de riesgos laborales: las empresas titulares del centro de trabajo, los promotores, propietarios de obra y los trabajadores/as por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa aplicable.
- Las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, que incumplan las normas sobre dicha materia.
- Las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas de dimensión comunitaria situadas en territorio español que incumplan las obligaciones de información y consulta a los trabajadores/as, según su normativa específica.
- Las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa legal que regula el desplazamiento de trabajadores/as en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las condiciones de trabajo que deben garantizar a dichos trabajadores/as desplazados temporalmente a España.
- Las sociedades europeas y sociedades cooperativas europeas con domicilio social en España.

- Las empresas de inserción que incumplan las obligaciones que se tipifican en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.
- Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción y de creación de empleo de personas con discapacidad, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

Prescripción de las infracciones

Con carácter general, las infracciones en el orden social prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo en los casos siguientes:

- En materia de Seguridad Social, las infracciones prescribirán a los cuatro años.
- En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones leves prescribirán al año; las graves, a los 3 años, y las muy graves, a los 5 años.
- En materia de sociedades cooperativas, las leves, a los 3 meses; las graves, a los 6 meses, y las muy graves, al año (salvo lo previsto en las leyes autonómicas aprobadas al respecto).
- En materia de trabajo de extranjeros, las leves, a los 6 meses; las graves, a los 2 años, y las muy graves, a los 3 años.



Régimen de sanciones administrativas que pueden imponerse

Al igual que las infracciones, las sanciones administrativas que pueden imponerse a los distintos sujetos responsables por incumplimientos de la normativa de orden social se encuentran tipificadas.

Las sanciones son impuestas por las autoridades laborales competentes a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previa instrucción del oportuno expediente y conforme a un procedimiento administrativo especial que se inicia con la extensión de acta de infracción.

Las sanciones pueden ser de varios tipos:

- Multa pecuniaria.
- Pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de programas de empleo o formación profesional para el empleo y exclusión del acceso a las mismas durante un periodo máximo de 2 años (o 5 años en caso de infracciones muy graves).
- Devolución de las cantidades indebidamente percibidas o no aplicadas correctamente como subvenciones o ayudas de fomento del empleo o formación profesional para el empleo.
- Pérdida temporal de la pensión o prestación, o la extinción de la prestación o subsidio por desempleo o por incapacidad temporal, en el caso de personas trabajadoras, solicitantes o beneficiarias de pensiones o prestaciones de la Seguridad Social, en función de la gravedad de la infracción cometida. Además podrán ser excluidos del derecho a percibir cualquier prestación económica y ayuda de fomento de empleo durante un año, así como participar en acciones de formación profesional para el empleo durante el mismo periodo, en caso de infracciones muy graves.
- Por otro lado, las personas trabajadoras que incurran en infracciones en materia de empleo, formación profesional, ayudas para fomento de empleo y prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial perderán los derechos que como demandantes de empleo tuvieran reconocidos, quedando sin efecto su inscripción como desempleados.
- Además de las sanciones señaladas, existen otras específicas respecto de determinados sujetos responsables como las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social, Empresas que colaboran voluntariamente en la gestión, las Empresas de

Trabajo Temporal y las empresas usuarias.

- En materia de trabajo de extranjeros, cuando el infractor sea extranjero, podrá aplicarse, en lugar de la sanción de multa, la expulsión del territorio español.

Cuantías de las multas y autoridad competente para imponerlas

La cuantía de las sanciones consistentes en multa pecuniaria depende de la materia en la que se ha producido la infracción, de la gravedad de ésta y de la presencia de determinadas circunstancias que permiten graduar la sanción en sus tramos mínimo, medio o máximo.

Entre los criterios previstos legalmente para graduar las sanciones figuran, entre otros, la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores/as o personas beneficiarias afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada.

En algunas materias, como en prevención de riesgos laborales, se establecen criterios específicos de graduación de las sanciones.

Las multas pueden incrementarse sustancialmente en aquellos casos en los que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprecia la existencia de reincidencia.

En el supuesto de infracciones muy graves, se entenderá que la empresa incurre en una infracción por cada una de las personas trabajadoras que hayan solicitado, obtenido o disfruten fraudulentamente de las prestaciones de Seguridad Social

Según la normativa del orden social que se haya infringido y la gravedad de la infracción, las cuantías de las sanciones son las siguientes:

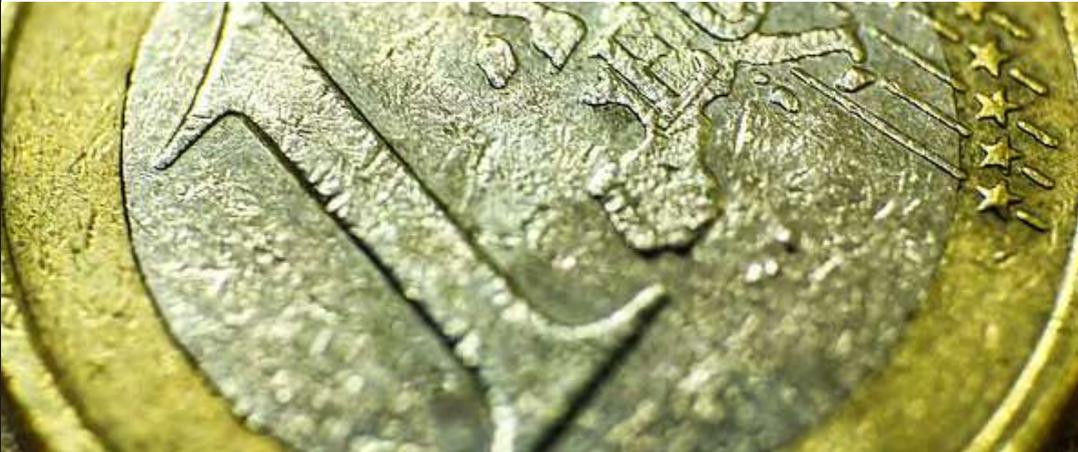
- Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, Seguridad Social, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, así como las infracciones por obstrucción a la actuación inspectora se sancionarán:
 - a. Las leves, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.
 - b. Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.

- c. Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Las infracciones graves por infracción de la normativa sobre contratación; prohibición supuesto ERTE, contrataciones por ETT fuera de supuestos legales y por las empresas usuarias, y las cometidas por ETT establecidas en otros estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo), y empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España, se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

- d. Las infracciones señaladas en los artículos 22.3, 23.1.b) (no ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social o no efectuar el ingreso en la cuantía debida), y 23.1.k) (retener indebidamente, no ingresándola dentro de plazo, la parte de cuota de Seguridad Social descontada a su dotación personal o efectuar descuentos superiores a los legalmente establecidos, no ingresándolos en el plazo reglamentario) se sancionarán:
- La infracción grave del artículo 22.3 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 50 al 65% del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 65,01 al 80%; y en su grado máximo, con multa del 80,01 al 100%.
 - La infracción muy grave del artículo 23.1.b) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115% del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 115,01 al 130%; y en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150%.
 - La infracción muy grave del artículo 23.1.k) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115% del importe de las cuotas de Seguridad Social no ingresadas y descontadas a los profesionales o del exceso del descuento previsto legalmente, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 115,01 al 130%; y en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150%.

- e. Las infracciones señaladas en los artículos 22.2 (no solicitar la afiliación inicial o el alta de los personas empleadas que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo), 22.7 a) (personas trabajadoras por cuenta propia), 22.16 (baja en un régimen de la Seguridad Social de personas trabajadoras por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia) y 23.1.a) (dar ocupación como trabajadores/as a personas beneficiarias o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena), se sancionarán:



- La infracción grave de los artículos 22.2, 22.7 a) y 22.16 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.750 a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.
- La infracción muy grave del artículo 23.1.a) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 12.001 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y, en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

No obstante, cuando con ocasión de una misma actuación de inspección se detecten varias infracciones de las señaladas, la sanción que en su caso se proponga para cada una de ellas, graduada conforme a los criterios establecidos, se incrementará en:

- Un 20% en cada infracción cuando se trate de 2 trabajadores/as, personas beneficiarias o solicitantes.
- Un 30% en cada infracción cuando se trate de 3 trabajadores/as, personas beneficiarias o solicitantes.
- Un 40% en cada infracción cuando se trate de 4 trabajadores/as, personas beneficiarias o solicitantes.
- Un 50% en cada infracción cuando se trate de 5 o más trabajadores/as, personas beneficiarias o solicitantes.

En ningún caso, la cuantía correspondiente a la infracción prevista en el artículo 22.2 podrá exceder de 12.000 euros, ni la prevista en el artículo 23.1.a) podrá exceder de 225.018 euros para cada una de las infracciones.

- f. Cuando la actuación inspectora de la que se derive la obstrucción fuera dirigida a la comprobación de la situación de alta de los trabajadores/as que presten servicios en una empresa y el incumplimiento de las obligaciones de la empresa pudiera dar lugar a la comisión de las infracciones tipificadas en los artículos 22.2 y 23.1.a), las infracciones por obstrucción se sancionarán:
 - Las calificadas como graves: en su grado mínimo, con multa de 3.750 a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.
 - Las calificadas como muy graves: en su grado mínimo, con una multa de 12.001 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y, en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.
- Las sanciones impuestas por las infracciones muy graves tipificadas en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16, y en las letras a) y h) del apartado 1 del artículo 23, así como las sanciones por obstrucción calificadas como muy graves en el párrafo anterior, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se prevea reglamentariamente.
- Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:
 - a. Las leves, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros.

- b. Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.
 - c. Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.
- Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.
 - Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.
 - Las sanciones en materia de Seguridad Social cuando se deriven de actas de infracción y liquidación que se refieran a los mismos hechos y se practiquen simultáneamente, se reducirán automáticamente al 50% de su cuantía si el sujeto infractor manifiesta su conformidad con la liquidación practicada, ingresando su importe en el plazo procedente. Esta reducción automática solo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente.
 - Las infracciones en materia de cooperativas se sancionarán:
 - Las leves, con multa de 450 a 905 euros.
 - Las graves, con multa de 906 a 4.545 euros.
 - Las muy graves, con multa de 4.546 a 45.504 euros.

Procedimiento sancionador

- La imposición de las sanciones por infracciones a la normativa de orden social le corresponde a la autoridad laboral competente. La autoridad laboral puede ser un órgano con potestad sancionadora en esta materia de la Administración General del Estado o bien de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Tales sanciones son impuestas a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previa instrucción del oportuno expediente y conforme a un procedimiento administrativo especial.

- El procedimiento sancionador se inicia con la extensión de acta de infracción por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que es notificada a su titular o titulares.
- En las actas de infracción se identifica el sujeto o sujetos responsables, se señalan los hechos y circunstancias comprobadas por el funcionariado y que motivan el acta, el tipo y la calificación como leve, grave o muy grave de la infracción que tales hechos suponen, los criterios de graduación y la cuantía de la sanción propuesta.

En su caso, se indican las sanciones accesorias propuestas y los responsables solidarios o subsidiarios de la infracción de acuerdo a la normativa de aplicación.

- Cuando el acta de infracción en materia de prevención de riesgos laborales se extienda a la vista del informe emitido como consecuencia de las actuaciones practicadas previamente por el personal funcionario técnico habilitado por las Administraciones públicas, se hará expresa mención de tal circunstancia en el acta, y se indicará que se actúa por expediente administrativo.
- Las actas de infracción han de identificar el órgano competente para resolver el expediente, así como el órgano competente para realizar los actos de instrucción y ordenación del expediente sancionador, ante la cual las personas interesadas podrán presentar alegaciones. El plazo para presentar alegaciones es de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación del acta.
- Transcurrido el plazo de alegaciones, el órgano competente dictará la resolución correspondiente. Esta resolución podrá confirmar el acta de infracción, modificarla o dejarla sin efecto.
- Las resoluciones recaídas son notificadas a las personas interesadas, advirtiéndoles de los recursos que corresponden contra ellas, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos.

En el supuesto de que la resolución imponga sanciones pecuniarias, la resolución señalará el plazo, lugar y forma de efectuar el ingreso en período voluntario, así como las advertencias correspondientes respecto de su cobro por vía ejecutiva si no se procede al pago en período voluntario y no se interpone, en su caso, el correspondiente recurso.

16.3. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES

⇒ LO 10/2022 ⇒ LET art. 37.8, 40.4, 45.1, 49.1, 53.4 y 55.5

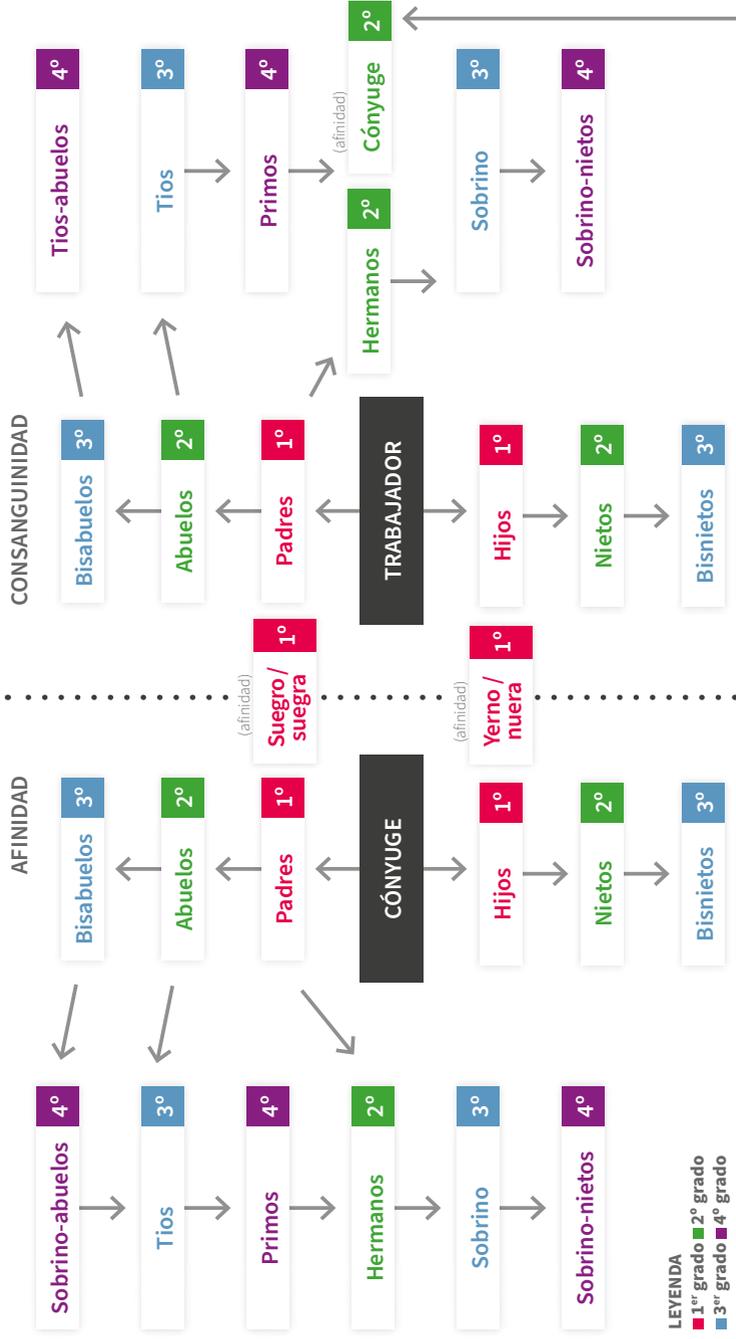
Novedades introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual

Para impulsar la prevención de las violencias sexuales y garantizar los derechos de todas las víctimas, se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (mediante Disposición Final decimocuarta, los artículos 37.8, 40.4, 45.1, 49.1, 53.4, 55.5) a fin de introducir diversos derechos laborales para las víctimas de violencias sexuales, en línea con lo previsto para las víctimas de violencia de género.

Estos derechos son la reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, adaptación del puesto y apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Las novedades afectan, asimismo, a la Ley General de la Seguridad Social fundamentalmente en concordancia con las modificaciones del ET.

GRADOS DE PARENTESCO



En las relaciones de parentesco por «afinidad», según la Jurisprudencia, rige el principio de «bilateralidad» por el cual, si una persona es pariente por afinidad de otra, ésta también es en el mismo grado respecto de aquella. Sentencia Tribunal Supremo - Nº STS 1071/1998 - Sala de lo Social (Fecha: 18/02/1998)

TWITTER: [@RUGETISTAS](https://twitter.com/RUGETISTAS)

FACEBOOK: [@RUGETISTAS](https://www.facebook.com/RUGETISTAS)

EMAIL: RUGE@CEC.UGT.ORG

WEB: [HTTP://WWW.REVOLUCIONUGETISTA.ORG](http://WWW.REVOLUCIONUGETISTA.ORG)



UGT SERVICIO DE
ESTUDIOS