



Confederación  
General  
del  
Trabajo

# **GUÍA LABORAL JUVENIL**

Edición 1ª

Mayo 2000

## **EDITA:**

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Secretaría de Acción Sindical del S.P.

del Comité Confederal

C/ Sagunto, 15 28010 - MADRID

## **ELABORACIÓN Y REDACCIÓN**

Equipo Guía Laboral Juvenil

## **DISEÑO Y COMPOSICIÓN**

Angel Luis Romo Sen

Imágenes: Azagra

## **IMPRESIÓN**

Gráficas

C/

Telf. 96

xxxx - valencia

© Reservados todos los derechos

# GUÍA LABORAL JUVENIL



## ÍNDICE GENERAL

<b>1. PRESENTACIÓN</b>	<b>11</b>
<b>2. EL TRABAJO ASALARIADO</b>	<b>13</b>
<b>2.1 DEMANDA DE EMPLEO</b>	<b>13</b>
2.1.1. ¿DÓNDE?	13
2.1.2. REQUISITOS	13
2.1.3. DOCUMENTOS QUE DEBES APORTAR	13
2.1.4. NORMAS A OBSERVAR CON LAS OFICINAS DEL INEM	13
<b>2.2 LA ADMISIÓN AL TRABAJO</b>	<b>14</b>
2.2.1. EL/LA TRABAJADOR/A	14
2.2.2. LA EMPRESA	15
2.2.3. CONTRATACION	15
<b>2.3 LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>16</b>
2.3.1. EL ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL	16
2.3.2. COTIZACIÓN	16
2.3.2.1. ¿Quién debe cotizar?	16
2.3.2.2. ¿Cuándo se debe cotizar?	16
2.3.2.3. ¿Cuánto se debe cotizar?	16
2.3.2.4. Contingencias protegidas	17
2.3.3. ACCIÓN PROTECTORA	17
2.3.4. INCAPACIDAD TEMPORAL	17
2.3.5. MATERNIDAD	18
2.3.6. INVALIDEZ	20
2.3.7. DESEMPLEO	21
2.3.7.1. Solicitud y duración de la prestación	22
2.3.7.2. Cuantía de la prestación	23
2.3.7.3. Desempleo asistencial	23
2.3.7.4. Seguro Agrario	24
<b>3. EL CONTRATO LABORAL</b>	<b>28</b>
<b>3.1 QUÉ ES EL CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>28</b>
3.1.1. FORMA DEL CONTRATO	28

3.1.1.1. Escrito o de palabra	28
3.1.2. DURACIÓN DEL CONTRATO	28
3.1.3. PERIODO DE PRUEBA	30
<b>3.2 TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO</b>	<b>31</b>
3.2.1. INDEFINIDOS	31
3.2.1.1. Ordinarios o fijos	31
3.2.1.2. Fomento de la contratación indefinida	31
3.2.1.3. Transformación de contratos temporales en indefinidos	31
3.2.2. TEMPORALES O DE DURACIÓN DETERMINADA	32
3.2.2.1. Contratos por obra o servicio	32
3.2.2.2. Contratos eventuales por circunstancias de la producción	32
3.2.2.3. Contrato de interinidad	32
3.2.3. TEMPORALES FORMATIVOS	33
3.2.3.1. En prácticas	33
3.2.3.2. Formación	34
3.2.4. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	34
3.2.4.1. A tiempo parcial	34
3.2.4.2. Trabajo a domicilio	35
3.2.4.3. Contrato de grupo	35
3.2.4.4. Trabajos temporales de colaboración social	36
<b>3.3 EL CONTRATO EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)</b>	<b>36</b>
3.3.1. CONCEPTO DE LAS ETT	36
3.3.1.1. Contrato de puesta a disposición	36
3.3.1.2. Supuestos de utilización	37
3.3.1.3. Forma y duración	37
3.3.1.4. Exclusiones	37
3.3.2. RELACIONES LABORALES EN LAS ETT	37
3.3.2.1. Forma y duración del contrato	37
3.3.2.2. Derechos de el/la trabajador/a	38
3.3.2.3. Obligaciones de la Empresa de Trabajo Temporal	38
3.3.2.4. Relaciones laborales en la empresa usuaria	38
<b>4. DERECHOS LABORALES ELEMENTALES</b>	<b>41</b>
<b>4.1 EL SALARIO</b>	<b>41</b>
4.1.1. ¿QUÉ ES?	41
4.1.1.1. Estructura del salario	41
4.1.1.2. Pagas extraordinarias	41
4.1.1.3. Igualdad de remuneración por razón de sexo	41
4.1.1.4. El salario mínimo interprofesional (SMI)	42
4.1.2. LIQUIDACIÓN Y RECIBO DEL SALARIO (NÓMINA)	42

4.1.2.1. Liquidación y pago	42
4.1.2.2. El recibo de salarios (la nómina)	42
4.1.3. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL. (FOGASA)	43
<b>4.2 TIEMPO DE TRABAJO</b>	<b>44</b>
4.2.1. LA JORNADA LABORAL	44
4.2.1.1. Consideraciones generales	44
4.2.1.2. Duración	44
4.2.1.3. Periodo de descanso en la jornada	44
4.2.1.4. Trabajo nocturno	45
4.2.1.5. Trabajo a turnos	45
4.2.1.6. Calendario laboral	45
4.2.2. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS	46
4.2.2.1. ¿Cuales son?	46
4.2.2.2. Horas extraordinarias por fuerza mayor	46
4.2.2.3. Retribución	47
4.2.2.4. Número máximo de ellas	47
4.2.3. PERMISOS, VACACIONES Y FIESTAS LABORALES	48
4.2.3.1. Permisos retribuidos	48
4.2.3.2. Vacaciones anuales retribuidas	48
4.2.3.3. Fiestas laborales	49
4.2.3.4. Descanso semanal	49
<b>4.3 MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>	
4.3.1. MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO	49
4.3.1.1. Movilidad funcional	49
4.3.1.2. Movilidad geográfica	50
4.3.2. MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	51
4.3.2.1. Causas que lo justifican	51
4.3.2.2. Materias afectadas	51
4.3.2.3. Derecho de el/la trabajador/a	52
4.3.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	52
4.3.3.1. Concepto	52
4.3.3.2. Causas de la suspensión	52
4.3.3.3. Excedencia	53
4.3.3.4. Efectos	53
4.3.4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	53
4.3.5. ACTUACIONES EN CASO DE DESPIDO	54
4.3.5.1. Acto de conciliación	54
4.3.5.2. Demanda ante el juzgado de lo social	55
4.3.5.3. Sentencia	55

4.3.5.4. Finiquito	56
<b>4.4 SALUD LABORAL</b>	<b>57</b>
4.4.1. SIGNIFICADO Y ALCANCE DE LA SALUD LABORAL	57
4.4.2. DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN	57
4.4.3. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	57
<b>4.5 PROCEDIMIENTO LEGAL QUE DEBEN SEGUIR LAS PARTES</b>	
<b>DESPUÉS DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO</b>	<b>58</b>
4.5.1. EL EMPRESARIO	58
4.5.2. AUTORIDAD LABORAL	59
<b>5. LAS RELACIONES COLECTIVAS LABORALES</b>	<b>61</b>
<b>5.1 LA SINDICACIÓN</b>	<b>61</b>
5.1.1. DERECHO A SINDICARSE	61
5.1.2. SECCIONES SINDICALES	62
5.1.3. DERECHOS EN EL AMBITO DE LA EMPRESA O	
CENTRO DE TRABAJO	62
5.1.4. ELECCIONES SINDICALES	62
5.1.5. DELEGADOS/AS DE PERSONAL	62
5.1.6. COMITÉS DE EMPRESA	63
<b>5.2 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>63</b>
<b>5.3 LA HUELGA LABORAL</b>	<b>65</b>
5.3.1. DERECHO DE HUELGA	65
<b>6. DROGODEPENDENCIA</b>	<b>67</b>
<b>6.1 INTRODUCCIÓN</b>	<b>67</b>
<b>6.2 LAS DROGAS Y EL MUNDO LABORAL</b>	<b>67</b>
<b>6.3 CONSECUENCIAS LABORALES</b>	<b>68</b>
<b>6.4 CONTROL SOBRE EL CONSUMO</b>	<b>69</b>
<b>6.5 POSIBILIDADES DE SALIDA</b>	<b>69</b>
<b>7. ORGANISMOS LABORALES ADMINISTRATIVOS JUDICIALES</b>	<b>71</b>
<b>7.1 INSPECCION DE TRABAJO</b>	<b>71</b>
<b>7.2 ADMINISTRACIÓN LABORAL AUTONÓMICA. GABINETES TÉCNICOS</b>	
<b>PROVINCIALES DE SALUD LABORAL, O DENOMINACIÓN SIMILAR</b>	<b>71</b>
<b>7.3 SERVICIO DE MEDIACIÓN ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN. (UMAC, SMAC,</b>	
<b>ETC.)</b>	<b>72</b>
<b>7.4 JUZGADOS DE LO SOCIAL</b>	<b>72</b>

<b>8. SIN PAPELES</b>	<b>75</b>
<b>8.1 TRABAJO INFANTIL</b>	<b>75</b>
<b>8.2 INMIGRANTES</b>	<b>75</b>
<b>8.3 TEMPOREROS/AS</b>	<b>76</b>
<b>8.4 SIN DERECHOS</b>	<b>76</b>
8.4.1. ECONOMÍA SUMERGIDA	77
8.4.2. DESTAJOS	77
8.4.3. SUBCONTRATACION/FILIALIZACION	77
8.4.4. TRABAJO AUTONOMO	77
<b>9. LEGISLACION LABORAL BASICA</b>	<b>79</b>
<b>10. PARA MAS INFORMACION</b>	<b>81</b>
<b>11. GRÁFICAS</b>	<b>87</b>



# 1. Presentación

**A** la juventud actual se nos empuja de manera insistente y premeditada hacia una situación laboral degradada, ondenándonos masivamente a engrosar las cifras del PARO y de la PRECARIEDAD LABORAL.

El paro es la amenaza fundamental que presiona en estos momentos sobre toda la clase obrera, y nos condiciona, de manera muy especial, a los jóvenes, ya no tenemos ningún derecho consolidado.

Como parte de esta realidad laboral y social se nos imponen condiciones extremas para poder acceder a una mínima independencia económica: contratación eventual, ETT's, condiciones de trabajo inaceptables, ...; Paradójicamente, junto al miedo a perder las escasas posibilidades de conseguir un salario, nos intentan transmitir que la única vía para poder ser "libres", "jóvenes", "actuales" o "estar al día" es consumir.

Consumir, alimentando así el mecanismo de la productividad-competitividad que nos aprisiona y esclaviza como trabajadores y como seres humanos.

Así nos quieren; explotados y resignados. Sin protestar. Trabajando y consumiendo para que el sistema funcione. Sin derechos y a la vez sin ideas propias. Buscando trabajo en lo que nos dejan e intentando vivir como nos dicen los anuncios de la televisión.

Un circuito cerrado contra el que debemos rebelarnos, enfrentándonos a la explotación y a quienes explotan para beneficiarse del sudor ajeno.

Con la edición de esta Guía Laboral Juvenil, pretendemos varios objetivos distintos:

- ✎ Concretar una vez más el compromiso de nuestro sindicato, la **Confederación General del Trabajo**, con la búsqueda de soluciones a los problemas que padecen los sectores más castigados por la precarización y la desregulación laboral jóvenes, temporales y parados/as en general.
- ✎ Dar un nuevo paso para que nuestro compromiso no sea un mero enunciado propagandístico. Por ello hemos elaborado, con todo el cuidado y el cariño posible, un instrumento útil para afrontar los problemas y las situaciones concretas con las que todos/as nos encontramos al entrar en el mundo laboral.
- ✎ Transmitirte el mensaje de que las cosas no tienen por qué ser así. Que la actual situación que sufrimos los/as trabajadores/as tiene unos responsables a los que es preciso denunciar y contra los que no debemos dejar de movilizarnos.

*Esta Guía pretende ser, en definitiva, una modesta pero cordial invitación a compartir esfuerzos e iniciativas con nosotros desde el convencimiento de que contigo, con vosotras y vosotros, el movimiento obrero será más fuerte. Tanto como la fuerza que entre todos/as seamos capaces de sumar.*

A pesar de nuestra intención es posible que para abordar aspectos concretos, sientas que necesitas más información o apoyo, no lo dudes: las puertas de la CGT están siempre abiertas y allí podrás recabar la información que aquí te falte y ese imprescindible apoyo ante situaciones de especial dificultad.

*Todos los que hemos realizado esta Guía, confiamos que te sea de utilidad y esperamos haber acertado con nuestra labor.*

Nada más de momento; recordarte que para luchar contra el rodillo con el que nos quieren aplastar (empresarios, políticos y sindicalistas institucionales), para conseguir mejorar las condiciones laborales y sociales, para asesorarte, echarte una mano, ... siempre podrás contar con nosotros.

Un saludo y... ¡hasta pronto!.

Equipo “**Guía Juvenil**”  
Secretaría de Acción Sindical C.G.T.

# 2.

## El trabajo asalariado

### 2.1 DEMANDA DE EMPLEO

#### 2.1.1. ¿DÓNDE?

- ✎ En la Oficina de Empleo (Instituto Nacional de Empleo -INEM-) que te corresponda por tu domicilio, presentándote personalmente. (Puedes solicitar mas de un puesto de trabajo.)
- ✎ La Oficina de Empleo te facilitará la tarjeta justificativa (Demanda de empleo).



#### 2.1.2. REQUISITOS

- ✎ Ser ciudadano/a del Estado Español o de un país de la Unión Europea o de Noruega o Islandia.
- ✎ Ser trabajador/a de otros países, en posesión de un permiso de trabajo en vigor cuya certificación concede la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales.
- ✎ Y siempre que se esté en edad laboral: más de 16 años.

13

#### 2.1.3. DOCUMENTOS QUE DEBES APORTAR

- ✎ Documento Nacional de Identidad, Tarjeta de Identidad o Pasaporte en vigor.
- ✎ Cartilla de la Seguridad Social en el caso de que hayas trabajado con anterioridad en España.
- ✎ Justificantes de titulaciones profesionales o académicas si estás en posesión de alguna.

Si eres trabajador/a de otro país, además:

- ✎ Certificación correspondiente de la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales o permiso de trabajo en vigor.



#### 2.1.4. NORMAS A OBSERVAR CON LAS OFICINAS DEL INEM

- ✎ Renovar periódicamente la demanda en la Oficina de Empleo en las fechas que previamente te indiquen

- ✦ Presentarte en la Oficina cuando seas citado.
- ✦ Comunicar tu colocación o el resultado de la entrevista con la empresa a la que has sido enviado.
- ✦ Comunicar las modificaciones de tus características profesionales: realización de cursos, obtención de títulos, etc.



Además de armarte con tu DNI, con las justificaciones de tus títulos profesionales y académicos y la cartilla de La Seguridad Social (si has tenido la suerte de haber trabajado antes con un contrato), ármate, sobre todo, de paciencia. ¡Los caminos del INEM son inescrutables! . En cualquier caso exige toda la información disponible y el respeto que mereces. Recuerda que tendrás que renovar cada cierto tiempo la demanda de empleo y acudir a la Oficina del INEM cuando te citen.

También puedes acudir a buscar trabajo a una ETT o a las Agencias de Empleo de algún "sindicato"... ¡Al loro!, allí pueden prometerte el oro y el moro a cambio de que vendas tu «alma al diablo», que renuncies a tus derechos y aceptes situaciones de precariedad extrema (o "curro casi por la cara").

**Aunque estés sin trabajo no te quedes parado. No esperes que el INEM te solucione la vida ¡MUÉVETE!**

## 2.2 LA ADMISIÓN AL TRABAJO

### 2.2.1. EL/LA TRABAJADOR/A

- ✦ Aquella persona que, de forma voluntaria, realiza una actividad retribuida por cuenta ajena.
  - a) Toda persona mayor de edad (18 años cumplidos) y no incapacitada puede contratar la prestación de sus servicios.
  - b) Está prohibida la admisión al trabajo a los menores de 16 años, aunque excepcionalmente se puede autorizar su intervención en espectáculos públicos.
  - c) Las personas menores de 18 años no pueden realizar contratos de trabajo sin autorización de sus padres o tutores, salvo que estén emancipados o tengan el beneficio de la mayoría de edad:



La emancipación de los menores de 18 años puede ser:

- ➡ Por matrimonio.
- ➡ Por concesión de quienes ejerzan la patria potestad (padre y/o madre).
- ➡ Por vivir independientemente con consentimiento de padres o tutores, o con autorización de la persona o institución a cuyo cargo estuvieran.

El beneficio de la mayoría de edad, para mayores de 16 años sometidos a tutela se obtiene por concesión judicial.



## 2.2.2. LA EMPRESA

Por empresa se entiende a toda persona física o jurídica, o comunidad de bienes, que recibe la prestación de servicios de los trabajadores. También se entiende a la empresa usuaria a la que las Empresas de Trabajo Temporal ceden trabajadores.



## 2.2.3. CONTRATACION

Los/as trabajadores/as están obligados a estar inscritos en las oficinas del INEM del lugar de su domicilio cuando quieran solicitar empleo.

Las empresas que quieran efectuar una contratación podrán realizarla siguiendo según su criterio y/o elección un triple procedimiento: 15

- ✎ A través de las oficinas del INEM.
- ✎ A través de las Agencias de Colocación.
- ✎ Mediante contratación directa

Las contrataciones realizadas por las empresas deberán ser comunicadas al INEM y a la representación legal de los trabajadores mediante la Copia Básica del contrato en este caso (Comités de Empresa o Delegados de Personal) Dicha comunicación, registro en el INEM y entrega de la Copia Básica se realizará en el plazo de los 10 días siguientes a la firma del contrato.



*Si ya has encontrado trabajo, lo primero es conocer en profundidad tu situación laboral, con ello te ahorrarás molestias y posibles decepciones. Infórmate y no te cortes a la hora de preguntar y descifrar la letra pequeña. Recuerda que tu contratación debe ser comunicada al INEM mediante una copia del Contrato.*

**En caso de duda, acude al Sindicato**

## 2.3 LA SEGURIDAD SOCIAL

### 2.3.1. EL ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Deben afiliarse (cuando no lo hayan hecho con anterioridad al sistema de la Seguridad Social), y darse de alta (cuando se les contrate) todos los/as trabajadores/as con anterioridad a la iniciación de la prestación de sus servicios.

Tanto la afiliación como el alta en la Seguridad Social, está obligado a realizarlas la empresa. Cuando ésta incumpla su obligación los/as trabajadores/as pueden instar directamente su afiliación a la Tesorería General de la Seguridad Social; que también puede efectuarla de oficio.



### 2.3.2. COTIZACIÓN.

#### 2.3.2.1. ¿Quién debe cotizar?



Los/as trabajadores/as comprendidos dentro del Régimen General de la Seguridad Social y las empresas por cuya cuenta trabajen. Las empresas son las responsables de retener de las nóminas las cantidades que debe aportar cada trabajador. También tienen la obligación de presentar la documentación correspondiente e ingresar el importe de las cuotas.

#### 2.3.2.2. ¿Cuándo se debe cotizar?

La obligación nace desde el momento en que se inicia la actividad laboral y se mantiene mientras dura la actividad laboral. La obligación de cotizar también permanece en las situaciones de incapacidad temporal o en los periodos de prueba.

Se extingue cuando el/la trabajador/a deja de prestar sus servicios y siempre que la comunicación de baja del trabajador se efectúe en la forma y plazos establecidos.

#### 2.3.2.3. ¿Cuánto se debe cotizar?

El importe resultante de aplicar «el tipo» o porcentaje que cada año se establece por Ley, a la “base de cotización” correspondiente a cada trabajador/a. La base de cotización, siendo la mínima para el año 2000 de 2749 ptas./día (82.472 ptas./mes), es la suma de las retribuciones mensuales y de la parte proporcional de las pagas extras. De ésta



forma se determinan las “cuotas” a ingresar por cada trabajador/a. Así mismo se determinará el tipo aplicable a las horas extraordinarias que cotizan como las demás y como horas extras.

#### 2.3.2.4. Contingencias protegidas

Como contingencias protegidas entendemos cada una de las contingencias generales (Asistencia sanitaria, Incapacidad Temporal por enfermedad común, accidente NO laboral y gastos farmacéuticos); contingencias de accidente de trabajo (Asistencia sanitaria, Incapacidad Temporal por enfermedad laboral, accidente de trabajo); y otras contingencias (Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional).



*Independientemente de que la primera vez que te den de alta en la Seguridad Social te entreguen tu cartilla correspondiente, esto no es un certificado de garantía en el sentido de continuidad de la cotización periódica. La forma más sencilla de comprobar las cotizaciones, será, acercándote a la oficina más cercana de la Seguridad Social y solicitar un CERTIFICADO DE VIDA LABORAL*

*Es fundamental que compruebes también, que todo lo que te pagan por tu trabajo se incluye en la nómina y dentro de ésta, en la Base de Cotización, pues la práctica totalidad de la acción protectora que veremos a continuación se calcula sobre dichas bases y te puedes encontrar con más de una sorpresa.*

17

#### 2.3.3. ACCIÓN PROTECTORA

- ✎ Comprende entre otras la asistencia sanitaria y farmacéutica en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo.
- ✎ Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, invalidez, jubilación, y desempleo.

#### 2.3.4. INCAPACIDAD TEMPORAL

Puede ser derivada de enfermedad común o accidente no laboral o derivada de accidente laboral o enfermedad profesional; es importante esta distinción puesto que según cual sea la causa de la incapacidad, los porcentajes a aplicar para el cálculo de la prestación y las bases sobre las que se aplican estos porcentajes son distintas.

*También es importante distinguir si la baja deriva de enfermedad común o accidente, sea ésta laboral o no, pues en el primer caso se exige una cotización mínima de 180 días en los últimos cinco años, y en el caso de accidente, está protegido desde el primer día en que empiezas a trabajar aunque no lo hayas hecho antes*

Para enfermedad común y accidente no laboral, la prestación se calcula aplicando sobre la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la fecha de baja, los siguientes porcentajes:

- del día 4 al 15 .....60% a cargo de la empresa
- del día 16 al 20 .....60% a cargo de la Seg. Social
- del día 21 en adelante .....75% a cargo de la Seg. Social

Para accidente laboral o enfermedad profesional, la prestación se calcula aplicando sobre la base de cotización por accidentes de trabajo del mes anterior a la fecha de la baja el 75% desde el día siguiente al del accidente.

Estos porcentajes pueden ser mejorados por Convenio Colectivo.

En el caso de los/as trabajadores/as vinculados/as a la empresa mediante un contrato de formación, la base de cotización que servirá para calcular la prestación por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común será el 75% de la base mínima correspondiente al grupo de cotización al que pertenezca su categoría, y además el/la trabajador/a estará obligado/a a asistir a todos los exámenes y reconocimientos médicos que se le ordenen perdiendo en caso de incumplimiento la prestación económica.

En el caso de los contratos a tiempo parcial, la base reguladora diaria para el cálculo de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización de los últimos tres meses entre el número de días efectivamente trabajados.

*Es importante que sepas que en el caso de un accidente laboral la empresa está obligada a abonarte cualquier gasto derivado de la propia baja: medicación (100%), desplazamientos a consulta o rehabilitación (en caso de estar impedido para los desplazamientos), ortopedia, etc..*

### 2.3.5. MATERNIDAD

En el supuesto de parto, la mujer disfruta de un permiso, retribuido con el 100% de su base de cotización (la del mes anterior a la baja), de 16 semanas de duración, ampliable en 2 semanas más si es un parto múltiple, por cada hijo a partir del segundo.

Respetando seis semanas de descanso obligatorio para la madre tras el parto,

ésta podrá optar por que el padre disfrute, de forma simultánea o sucesiva con ella, del resto de las semanas de descanso, pudiéndose pactar con el empresario que sea dicho descanso en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.



En caso de adopción y acogimiento, de menor de hasta 6 años, se tienen los mismos derechos pero el reparto de la totalidad de las dieciséis semanas se hace de mutuo acuerdo, y pueden disfrutarlo antes de forma simultánea o sucesiva también.

La prestación del 100% de la base la abona directamente la Seguridad Social y sólo exige un período carencial de 180 días de cotización en los últimos cinco años. El despido de las trabajadoras desde el inicio del embarazo y de las trabajadoras o trabajadores desde la baja por maternidad, adopción o acogimiento, será calificado como nulo, con obligación de inmediata remisión.

Tanto el padre como la madre tienen derecho a una hora de ausencia al trabajo por lactancia de un menor de nueve meses así como, en el supuesto de guarda legal de un menor de seis años o minusválido, a una reducción de la jornada entre  $1/3$  y  $1/2$ , correspondiendo a los trabajadores la concreción de dichos derechos con preaviso de 11 días al empresario.

También pueden los trabajadores disfrutar de una excedencia no superior a tres años para atender a cada hijo, nacido, adoptado o acogido. Durante el primer año de dicha excedencia se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo.

Por otra parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que si se detectase la posibilidad de riesgo para la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar ese riesgo a través de la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora afectada (supresión de trabajo nocturno o a turnos).

Si esta adaptación no es posible o si a pesar de ella, las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente sobre la salud de la trabajadora, se le deberá asignar un nuevo puesto de trabajo compatible con su estado.

Este cambio de puesto de trabajo deberá hacerse respetando su grupo profesional o categoría equivalente. Si esto no fuera posible la trabajadora podrá ser asignada a otro puesto distinto pero respetando siempre las retribuciones del puesto de origen.

La Seguridad Social se hará cargo, por primera vez, de



aquellas embarazadas en situación de riesgo que deban abandonar su trabajo. Éstas cobrarán el 75% de la base de cotización y tendrán asegurado que después del nacimiento de su hijo/a podrán volver al mismo puesto de trabajo. Antes de poder acogerse a esta suspensión del contrato la madre deberá haber solicitado el cambio de puesto si es éste el que convierte en peligroso el embarazo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin perder por ello la remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Antes deberán avisar a la empresa y justificar la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.



*No resulta extraño que en algunas empresas tengan muy en cuenta el estado civil, la situación familiar o la edad de sus empleadas. Si la mujer trabajadora se queda embarazada, el patrón de turno sabe que su empleada cuenta con el derecho del descanso por maternidad (de cuatro meses), y donde todos vemos una futura madre y un nacimiento, algún patrón ve un "desequilibrio" en la producción de la empresa. ¡No olvides que el descanso por maternidad es un derecho de todas las mujeres trabajadoras! Y que tiene en la actualidad la máxima protección en nuestro ordenamiento jurídico.*

*También debes tener en cuenta que el estar de baja por maternidad no ha de suponerte ninguna merma en tus ingresos; ni durante la baja, ni cuando te incorpores a tu puesto de trabajo.*

*Del mismo modo, si la futura madre desarrolla su trabajo en un puesto que entraña peligro para su estado y salud, el empresario está obligado a cambiarla a otro similar o de igual categoría cuyas condiciones no supongan dicho peligro. Esto, por desgracia, no se cumple en la mayoría de las ocasiones. Exige que se cumpla.*

### 2.3.6. INVALIDEZ

Una vez agotado el periodo máximo de 18 meses en situación de Incapacidad Temporal o cuando se prevea que el trabajador no tiene posibilidad de curación, se tramitará todo el expediente a través del Tribunal Medico de Incapacidades, dependiente del INSEGURIDAD SOCIAL El Tribunal Médico de Incapacidades determinará el alta médica del trabajador o el pase a la situación de INVALIDEZ en cualquiera de los siguientes grados:



- ✎ Invalidez Permanente Parcial (IPP) para la profesión habitual: Es la limitación orgánica o funcional permanente para realizar al menos 1/3 de la actividad laboral para la que has sido contratado/a, abonándose una prestación de 24 mensualidades de tu base de cotización.
- ✎ Invalidez Permanente Total (IPT) para la profesión habitual: Es la limitación para realizar todas o las fundamentales tareas de la profesión, por lo que se extingue el contrato y se tiene derecho a una pensión del 55% de las bases de cotización, que se incrementará en un 20% al cumplir los 55 años.
- ✎ Invalidez Absoluta para cualquier tipo de trabajo: Es la limitación para realizar cualquier tipo de trabajo y da derecho a una pensión del 100% de las bases de cotización.
- ✎ Gran Invalidez: Cuando además de tener una absoluta, necesitas que alguien te ayude para realizar actividades vitales (comer, vestir, aseo, etc.). La pensión precedente se incrementa en un 50%.



*¡Ojo! Con la calificación de las lesiones determinantes de la invalidez, así como del origen común o profesional (enfermedad profesional o accidente de trabajo) pues, en este último caso no se exigen período previos de cotización y la pensión se calcula sobre las bases del último año: ¡ATENCIÓN! Al recuadro calificadorio que figura en los partes de baja que preceden al expediente de invalidez.*

21

*Una vez más tenemos que insistir en la importancia que tiene el cotizar (por contingencias comunes y accidentes) por el salario real. No aceptes el chanchulleo del empresario, de cotizar por menos de lo que te paga, el saldrá ganando siempre, y tu puedes perder mucho desde el primer día*

**Toda peseta que ganes con tu trabajo, incluidas las horas extras, deben de estar recogidas en su Base de cotización correspondiente**

### 2.3.7. DESEMPLEO

Para tener derecho a prestación por desempleo a nivel contributivo es necesario:

1. Estar en situación de alta en la Seguridad Social.
2. Tener cubierto un período mínimo de cotización de 12 meses en los seis años anteriores.
3. No tener cumplida la edad de jubilación.

4. Encontrarse en situación legal de desempleo.

La situación legal de desempleo se produce en los siguientes casos en que se extingue la relación laboral por:

- Expediente de regulación de empleo
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual.
- Por despido, ya sea procedente o improcedente
- Por despido basado en causas objetivas.
- Por finalización del contrato de trabajo (salvo en el caso de los contratos de formación) y siempre que no medie denuncia por parte del/de la trabajador/a.
- Por resolución a instancias de la empresa por no superar el periodo de prueba y siempre que la relación laboral anterior se hubiera extinguido por alguna de las causas anteriores o hayan transcurrido más de tres meses.

5. Suspensión de la relación laboral por Expediente de Regulación de Empleo.

6. Cuando se reduzca la jornada de trabajo en al menos una tercera parte (Desempleo parcial en base a un Expediente de Regulación de Empleo, a una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ...).

7. La falta de ocupación efectiva de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as.

2.3.7.1. *Solicitud y duración de la prestación*

La solicitud debe presentarse en el plazo de 15 días a contar desde la fecha en que se produzca la situación legal de desempleo.

La duración de la prestación estará en función de los periodos cotizados en los 6 últimos años según el siguiente cuadro:

Desde 360 hasta 539 días .....	120
Desde 540 hasta 719 días .....	180
Desde 720 hasta 899 días .....	240
Desde 900 hasta 1079 días .....	300
Desde 1080 hasta 1259 días .....	360
Desde 1260 hasta 1439 días .....	420
Desde 1440 hasta 1619 días .....	480
Desde 1620 hasta 1799 días .....	540
Desde 1800 hasta 1979 días .....	600
Desde 1980 hasta 2159 días .....	660
Desde 2160 .....	720

2.3.7.2. *Cuantía de la prestación*

La base reguladora será el promedio de las bases de cotización por desempleo de los últimos seis meses.

La cuantía de la prestación será del 70% de la base reguladora durante los 180 primeros días y del 60% los restantes, sin que pueda superar el 170% del Salario Mínimo Interprofesional (en adelante SMI: para el 2000 son 70.680 ptas./mes, 82.460 ptas. con prorrata). Debe incluir el prorrateo de las pagas extraordinarias. Sí, además, el/la trabajador/a tiene un hijo el 185%, si tiene dos o más hijos el 220%. Se fija como cuantía mínima el 100% o el 75% del Salario Mínimo Interprofesional según el/ la trabajador/a tenga hijos a su cargo o no.



2.3.7.3. *Desempleo asistencial*

Una vez agotado el paro puedes solicitar el subsidio por desempleo asistencial equivalente al 75% del S.M.I. y excluye la parte proporcional de pagas extraordinarias. Para solicitarlo hay que carecer de ingresos de cualquier naturaleza superiores al 75% del S.M.I. También hay que encontrarse en alguna de las siguientes situaciones y con la duración que se especifica para cada caso:

- ✎ Desempleados/as que hayan agotado la prestación por desempleo y tengan responsabilidades familiares:

  - Mayores de 45 años que hayan agotado una prestación de al menos 120 días, 6 meses prorrogables hasta 24.
  - Mayores de 45 años que hayan agotado una prestación de al menos 180 días, 6 meses prorrogables hasta 30.
  - Menores de 45 años que hayan agotado una prestación de al menos 180 días, 6 meses prorrogables hasta 24.
- ✎ Mayores de 45 años a la fecha del agotamiento de la prestación de al menos 360 días y que carezcan de responsabilidades familiares, 6 meses improrrogables.
- ✎ Desempleados/as en situación legal de desempleo que no tengan derecho a la prestación contributiva por no haber cubierto el periodo mínimo de cotización, y siempre que hayan cotizado al menos tres meses y tengan responsabilidades familiares, o seis meses si carecen de ellas:

• Con responsabilidades familiares:	
3 meses de cotización	3 meses de subsidio
4 meses de cotización	4 meses de subsidio
5 meses de cotización	5 meses de subsidio
6 o más meses de cotización	21 meses de subsidio

- Sin responsabilidades familiares: 6 meses improrrogables
- ✎ Mayores de 52 años aunque no tengan responsabilidades familiares, hasta que cumpla la edad de jubilación.
- ✎ Mayores de 45 años que hayan agotado una prestación de 720 días, 6 meses improrrogables.
- ✎ Trabajadores/as fijos/as discontinuos/as duración el equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

#### 2.3.7.4. Seguro Agrario

##### BENEFICIARIOS/AS

Los/as trabajadores/as eventuales incluidos/as en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social mayores de 16 años y con domicilio en alguna localidad de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

##### REQUISITOS

- Estar desempleado/a
- Ser trabajador/a por cuenta ajena, eventual y estar inscrito en el Censo del Régimen especial Agrario de la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta. Si no ha sido preceptor del subsidio con anterioridad, se exigirá además el haber permanecido inscrito/a en el censo del R.E.A. de la SEGURIDAD SOCIAL. y en situación de alta o asimilada a ella, con carácter ininterrumpido en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la solicitud del subsidio.
- Tener cubierto en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social un mínimo de 35 jornadas reales cotizadas en los doce meses anteriores a la situación de desempleo.
- No ser él/ella o su cónyuge propietarios/as, arrendatarios/as, aparceros/as o titulares, por concepto análogo, de explotaciones agropecuarias cuyas rentas superen la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.
- Estar al corriente de pago de la cuota fija por contingencias comunes al R.E.A. en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a la solicitud del subsidio, o en su caso, por el período inferior en que se haya mantenido el alta.
- No encontrarse en situación incompatible con la percepción del subsidio.
- Carecer en el momento de la solicitud y durante la percepción del subsidio,



de rentas individuales de cualquier naturaleza que, en cómputo anual, superen la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.

- Cuando el/la solicitante conviva con otras personas mayores de 16 años de edad en una misma unidad familiar, la suma de las rentas de todos/as los/as integrantes de aquella ha de ser inferior, en cómputo anual, al límite de acumulación de recursos establecidos.

## DURACIÓN DEL SUBSIDIO

Será variable y en función de la edad de el/la solicitante, de las responsabilidades familiares que tuviera y el número de jornadas reales trabajadas y cotizadas, en los 12 meses anteriores a la situación de desempleo.

## CUANTÍA DEL SUBSIDIO

La cuantía diaria del subsidio será del 75% del Salario Mínimo Interprofesional diario vigente en cada momento, para trabajadores/as no eventuales, que corresponda según la edad, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.



El subsidio comprenderá, además, el abono a el/la trabajador/a del importe de la parte de la cuota fija mensual de el/la trabajador/a, vigente en cada momento, al Régimen Especial Agrario de la SEGURIDAD SOCIAL., correspondiente a los días de percepción del subsidio.

25

El número máximo de días de percepción del subsidio en cada mes será igual a la diferencia entre treinta y el número de días declarados de trabajo.

## TRAMITACIÓN

Inscripción como demandante de empleo y presentación de la solicitud del reconocimiento del subsidio en la Oficina de Empleo correspondiente a su residencia, en el plazo de los 15 días siguientes a la situación de desempleo.



*¡Bienvenido al laberinto de la Seguridad Social! Aunque este enmarañado punto te parezca difícil de comprender, ten en cuenta que tiene una importancia decisiva. Y es que, la Seguridad Social es la responsable de tu curación, la que te abona prestaciones si no puedes trabajar por enfermedad o desempleo y la que debe garantizar la cobertura de jubilación o invalidez. Para hacer frente a estos gastos el empresario retiene una cantidad de dinero de tu nómina para ingresarlo, con su propia cotización a la Seguridad*

*La empresa está obligada a darte de alta y es la responsable de*

*ingresar el dinero que te retienen. Las cantidades que te “quitan” del sueldo van a cubrir causas concretas: si padeces una enfermedad o sufres un accidente, tendrás asistencia sanitaria y farmacéutica y te abonarán una prestación; en el caso de pasar al estado de invalidez o jubilación tendrás derecho a las pensiones correspondientes; si has trabajado, y por lo tanto cotizado, durante doce meses o más, también tienes derecho a cobrar la prestación por desempleo cuya cantidad dependerá del tiempo que hayas estado trabajando.*

<p><b>CONTRATOS TEMPORALES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En prácticas</li> <li>✓ Para la formación</li> <li>✓ Para obra o servicio determinado</li> <li>✓ Eventual</li> <li>✓ De interinaje</li> <li>✓ De relevo</li> <li>✓ De sustitución por anticipación de la edad de jubilación.</li> </ul>
<p><b>CONTRATOS DE RELACIONES LABORALES ESPECIALES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ De deportistas profesionales</li> <li>✓ De Artistas en espectáculos públicos</li> <li>✓ De representantes de comercio</li> <li>✓ De minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo</li> </ul>
<p><b>OTROS CONTRATOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Para el fomento de la contratación indefinida</li> <li>✓ A tiempo parcial             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fijo-discontinuo</li> <li>• A domicilio</li> </ul> </li> <li>✓ Con empresa española para trabajar en el extranjero</li> <li>✓ De trabajo en grupo</li> </ul>

Las prestaciones de la Seguridad Social derivadas de riesgos profesionales (accidentes o enfermedad) tienen la máxima protección pero no se exigen períodos previos de cotización y se calculan sobre las bases de cotización especiales por las que están obligados a cotizar los empresarios, y a dar la cobertura las Mutuas de Accidentes (tanto por enfermedad como por muerte o invalidez).



En todos los aspectos relacionados con la Seguridad Social ten los ojos bien abiertos: de ella depende no solo tu situación como trabajador/a sino también buena parte de tu vida. El incumplimiento de las obligaciones en esta materia por parte de la empresa es constante...¡Cuidado con el fraude y que no te vacilen!



# 3. El contrato laboral

## 3.1 QUÉ ES EL CONTRATO DE TRABAJO.

Es un acuerdo de trabajo entre empresa y trabajador/a. Mediante el contrato, el/la trabajador/a se obliga a prestar sus servicios por cuenta de la empresa y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

### 3.1.1. FORMA DEL CONTRATO

#### 3.1.1.1. Escrito o de palabra

Como principio general, el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra, debiendo constar por escrito si el contrato es de duración determinada y superior a cuatro semanas. En el caso del contrato de palabra, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral. El contrato de trabajo se presume siempre existente entre todo aquel que presta un servicio por cuenta, bajo la dependencia de otro, y el que lo recibe a cambio de un salario.



Pese al principio general anterior, son numerosas las modalidades de contratación que deben constar necesariamente por escrito, y que resumimos en el siguiente cuadro

De no cumplirse la exigencia de formalización por escrito el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

*No debes aceptar y por tanto no firmes aspectos regresivos o que impliquen renunciias a tus derechos legales. En caso de duda, ponte en contacto con nosotros.*



### 3.1.2. DURACIÓN DEL CONTRATO

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. En este último caso, solo cuando se trate de una modalidad de contrato temporal expresamente autorizada.

### 3.1.3. PERIODO DE PRUEBA

Podrá establecerse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, establezcan los convenios colectivos. Si no se estableciese el período de prueba en los convenios colectivos, la duración de dicho período no podrá exceder de seis meses para técnicos titulados, ni de dos meses para el resto.

En las empresas de menos de 25 trabajadores/as, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los/as trabajadores/as que no sean técnicos/as titulados/as.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el/la trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla. Se exceptuarán los derechos y obligaciones derivados de la finalización de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Durante este período, se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y aviso previo, salvo pacto en contrario.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad si no se extingue el contrato por ambas o alguna de las partes durante el citado período. En un contrato verbal no cabe período de prueba; su pacto posterior al comienzo de la duración del contrato es nulo.

La baja laboral (incapacidad temporal) en este período no interrumpe el cómputo del mismo, salvo acuerdo contrario de ambas partes, establecido por escrito.

*Ante todo ten en cuenta que para trabajar tienen que hacerte un contrato. Si tienes que arrimar el hombro por un periodo de tiempo superior a cuatro semanas el contrato ha de ser por escrito, aunque si es por un tiempo inferior también puedes exigir echar una firmita para aclarar tu situación laboral.*



*Pueden hacerte pasar un período de prueba que, si el Convenio de la empresa no dice lo contrario, no podrá ser superior a seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para el resto de trabajadores. Durante el período de prueba tienes los mismos derechos (y las mismas obligaciones) que cualquier trabajador de la empresa.*

## 3.2 TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

En este capítulo se describen las principales modalidades de contratación, atendiendo a sus especiales características en cuanto a duración, requisitos de las partes contratantes, etc.

### 3.2.1. INDEFINIDOS

#### 3.2.1.1. Ordinarios o fijos

Pueden ser a jornada completa o parcial.

Adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as aquellos/as que no hubieran sido dados/as de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba. Si por la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduce claramente su temporalidad, el/la trabajador/a no podrá adquirir la condición de fijo/a.

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

#### 3.2.1.2. Fomento de la contratación indefinida

Las empresas podrán contratar por tiempo indefinido, para la realización de sus actividades a trabajadores/as con contrato temporal o parados/as incluidos/as en algunos de los siguientes colectivos:



- ✦ Jóvenes menores de 30 años
- ✦ Desempleados inscritos en la oficina de Empleo ininterrumpidamente durante 12 o más meses
- ✦ Desempleados mayores de 45 años
- ✦ Mujeres desempleadas en sectores con subocupación (O.MT. 16-IX-98)

- ✦ Desempleados perceptores de subsidio por desempleo del régimen agrario, incluidos en cualquiera de los cuatro apartados precedentes.

#### 3.2.1.3. Transformación de contratos temporales en indefinidos

Estos contratos se les aplican unas bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, dependiendo del colectivo afectado, y que se regulan anualmente en la Leyes de Acompañamiento de los Presupuestos Generales.

*Lo cierto es que no corren buenos tiempos para la contratación indefinida. En la actualidad la mayoría de los jóvenes accedemos al mundo laboral con un contrato de trabajo temporal bajo el brazo.*



*Esto se debe fundamentalmente a las Reformas Laborales puestas en marcha por los últimos gobiernos, como por ejemplo la de 1.997, que a las enormes posibilidades de contratación precaria existente añadía mayores facilidades y un considerable abaratamiento de los despidos.*



*Como recordarás, ésta Reforma Laboral fue firmada por UGT-CCOO. Con esta "Ley de leyes" en la mano, la empresa puede despedirte y darte una indemnización que ni ella ni tú notaréis en el bolsillo (el suyo seguirá repleto y el tuyo vacío). La patronal se relame de gusto con ésta Reforma Laboral.*

### 3.2.2. TEMPORALES O DE DURACIÓN DETERMINADA

#### 3.2.2.1. Contratos por obra o servicio.

El contrato de trabajo especificará e identificará de forma concreta la obra o el servicio para el que se contrata a el/la trabajador/a. La duración del contrato dependerá de la conclusión de la obra o servicio. La identificación de los trabajos con sustantividad propia objeto de este contrato pueden y deben regularse en los convenios colectivos,

#### 32 3.2.2.2. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se pueden dar por circunstancias del mercado o acumulación de tareas o excesos de pedido, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

- ✎ En estos casos los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
- ✎ Por Convenio Colectivo podrá modificarse la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar. Se tendrá en cuenta el carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.

#### 3.2.2.3. Contrato de interinidad

Para la sustitución de trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para una cobertura definitiva.

Siempre se especificará en el contrato el nombre de el/ella sustituido/a y la causa de sustitución.

La duración es la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido o la cobertura definitiva del puesto ocupado.

*Los contratos temporales a los que comúnmente se les denomina*

por obra o de circunstancias, son, junto a los de prácticas y los de aprendizaje, los más extendidos entre los/as trabajadores/as jóvenes.



Recuerda que en el contrato por obra debe especificarse la obra o servicio para el que has sido contratado y la duración de la misma. En el de circunstancias la duración máxima ha de ser de seis meses, a no ser que se diga lo contrario en el Convenio Colectivo de la empresa o el sector en el que trabajas.

La contratación temporal se ha incrustado hasta el fondo en la clase trabajadora y se ha llevado por delante derechos laborales conquistados en años de lucha. Se han abaratado los salarios, los despidos campan a sus anchas y lo peor de todo, se ha creado un abismo entre unos/as trabajadores/as y otros/as; entre activos/as y parados/as, entre temporales y fijos/as, entre los que tienen derechos y los que no los tienen.

Evidentemente, la culpa no es de quien individualmente defiende sus derechos adquiridos, ni de quien se ve abocado a aferrarse a un clavo ardiendo. La culpa es de quien planifica, decide y/o permite la precarización global de la sociedad, a través de la concentración de la riqueza en unas pocas manos. La culpa es de aquellos sindicatos que, debiendo defender los derechos del conjunto de la clase trabajadora, pactan una y otra vez (Reforma Laboral, Acuerdos Sectoriales, Convenios Colectivos, ...), cediendo a los intereses del capital a cambio de subvenciones y "prebendas".

Sobre esta base, también debemos tener claro que la única posibilidad que tenemos todos/as de mejorar la situación es la de luchar por ello, decididos/as y unidos/as.



33

### 3.2.3. TEMPORALES FORMATIVOS

#### 3.2.3.1. En prácticas

El/la trabajador/a debe estar en posesión de Título de Licenciado/a, Diplomado/a, Técnico Superior o equivalente. Dentro de los 4 años posteriores a la finalización de los estudios.

La duración máxima del contrato es de dos años, y la mínima de 6 meses, pudiendo

prorrogarse hasta el período máximo.

La retribución no podrá ser inferior al 60% durante el primer año, y al 75 % durante el segundo año, del salario fijado para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo..

### 3.2.3.2. Formación



El objeto de este contrato es la adquisición por parte de el/la trabajador/a de la formación teórico y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera determinada cualificación. El/la trabajador/a deberá tener entre 16 y 21 años. El número de este tipo de contratos por la empresa está limitado según el tamaño de la plantilla.

Tiene una duración máxima de 2 años ampliándose a tres en la negociación colectiva, y mínima de 6 meses.

La jornada está condicionada por la formación teórica a la cual se dedicará al menos el 15% de la misma. A través de los convenios colectivos se establece el tiempo mínimo exigible en cada sector para la formación adecuada.

34 El salario será el fijado en el Convenio Colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, es decir, descontando el porcentaje dedicado a la formación. No se tiene cobertura de desempleo.

Expirada la duración máxima del contrato de formación, el/la trabajador/a no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos de esta modalidad que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el/la trabajador/a en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

Si el empresario incumple sus obligaciones en cuanto a la formación real y efectiva, el contrato se presume que es ordinario o común y por tiempo indefinido.

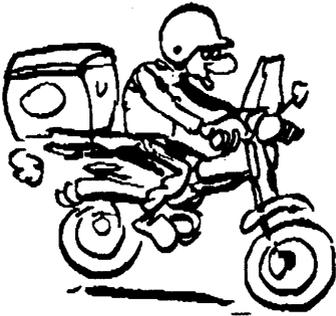
## 3.2.4. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

### 3.2.4.1. A tiempo parcial

Es aquel que se concierta a fin de que el/la trabajador/a preste servicios durante un número determinado de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77% de la jornada a tiempo completo, estableciéndose en Convenio Colectivo de aplicación o en su defecto, de jornada ordinaria máxima legal

Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada excepto en

los contratos para la Formación, en que no cabe el contrato a tiempo parcial. Se entiende celebrado por tiempo indefinido cuando su objeto son trabajos periódicos y normales en la empresa y cuando son trabajos propios de los llamados fijos-discontinuos.



El fijo-discontinuo, es aquel que se concierta para realizar trabajos que tengan dicho carácter de discontinuidad en la actividad normal de la empresa. Su duración es indefinida. Cuando dichos trabajos no se repitan en fechas ciertas, sino que dependen de factores estacionales, el orden y la forma de llamamiento al trabajo serán los determinados en los respectivos Convenio Colectivos. En caso de no ser llamados en el siguiente período, el/ella trabajador/a puede reclamar por despido, con un plazo de 20 días a partir de la fecha prevista para la incorporación.

Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extras sino son denominadas horas complementarias, que deben pactarse por escrito y no exceder del 15% de las horas ordinarias. No puede imponerse, ni por el empresario, ni siquiera por vía colectiva, la conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, ni a la inversa.

También se califica como a tiempo parcial el contrato llamado de *relevo*, que es el que se concierta con un/a trabajador/a inscrito/a en la Oficina de Empleo, para sustituir parcialmente a un/a trabajador/a de la empresa, que accede a la pensión de jubilación de forma parcial. La duración del contrato será la que le falte a el/la trabajador/a sustituido/a para causar derecho a la pensión ordinaria por jubilación, y como máximo cinco años.

La jornada será equivalente, al menos, a la reducción producida en la jornada de el/la trabajador/a sustituido/a que estará entre un mínimo del 30% y un máximo del 77% respecto de la jornada ordinaria.



#### 3.2.4.2. Trabajo a domicilio

Consiste en aquel contrato de trabajo en el cual la propia prestación de la actividad laboral se desarrolla en el domicilio del trabajador/a o en el lugar libremente elegido por éste/a, esto es, sin vigilancia del empresario.

#### 3.2.4.3. Contrato de grupo

Consiste en aquel contrato celebrado entre el empresario y el representante de un colectivo de trabajadores/as considerando como tal, y en su totalidad, de forma

que el empresario solo tendrá derechos y deberes con el propio grupo, a través de aquel representante y no con cada uno de los/as trabajadores/as que lo integran.

### 3.2.4.4. Trabajos temporales de colaboración social

Se trata de supuestos especiales de contrato de trabajo, celebrados entre una Administración Pública y los/as trabajadores/as que se encuentren desempleados/as siempre y cuando se cumplan los requisitos legales.



*Para acceder a un contrato en prácticas tienes que poseer un título de Licenciado, Diplomado o Técnico Superior y además no pueden haber pasado más de cuatro años desde que lo conseguiste. La duración máxima de este contrato puede llegar a los dos años mediante prórrogas de seis meses. No te pagarán lo que corresponde a tu categoría profesional porque se supone que estás aprendiendo. Otro tanto de lo mismo ocurre con el contrato de aprendizaje, al que pueden acceder los trabajadores que tengan entre 16 y 21 años. Exige el tiempo de formación teórica que te corresponde dentro de tu jornada laboral ...recuerda: es un contrato de APRENDIZAJE.*

36

*Ten en cuenta que este tipo de contratos de formación no pueden hacerse a tiempo parcial.*

*Si quieres más información puedes echar una ojeada por [www.inem.es](http://www.inem.es)*

## 3.3 EL CONTRATO EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

### 3.3.1. CONCEPTO DE LAS ETT

Se denomina Empresa de Trabajo Temporal aquélla cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, a trabajadores/as por ella contratados.

#### 3.3.1.1. Contrato de puesta a disposición

Es aquel celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria. Tiene por objeto la cesión de el/la trabajador/a para prestar servicios en la empresa usuaria. El/la trabajador/a, por lo tanto, está sometido/a al poder de dirección de la empresa usuaria.



### 3.3.1.2. Supuestos de utilización

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición cuando se trate de satisfacer necesidades temporales, estrictamente objetivas, de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

- A) Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
- B) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- C) Para sustituir a trabajadores/as de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- D) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo, permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.



### 3.3.1.3. Forma y duración

El contrato se formalizará por escrito y su duración es de seis meses en el supuesto previsto en el apartado B). y de tres meses en el apartado D.). En los demás supuestos su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsistía la causa que motivó el respectivo contrato.

### 3.3.1.4. Exclusiones

Las Empresas de Trabajo Temporal no podrán celebrar contratos para sustituir a trabajadores/as en huelga de la empresa usuaria, ni para la realización de trabajos de especial peligrosidad para la seguridad o salud, ni para ceder trabajadores/as a otras ETT, ni cuando en los doce meses precedentes la empresa usuaria haya amortizado el puesto por despido improcedente, por expediente de regulación de empleo o por despido objetivo.

## 3.3.2. RELACIONES LABORALES EN LAS ETT

### 3.3.2.1. Forma y duración del contrato

El contrato de trabajo celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y el/la trabajador/a para prestar servicios de empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con el contrato de puesta a disposición. Dichos contratos deberán formalizarse por escrito y registrarse en la Oficina de empleo en el plazo de diez días siguientes a su celebración.

### 3.3.2.2. *Derechos de el/la trabajador/a*

A ser remunerado, según el puesto de trabajo a desarrollar, de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo aplicable a las E.T.T. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional de pagas extraordinarias, festivos y vacaciones.

A recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición. Esta indemnización debe ser equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

### 3.3.2.3. *Obligaciones de la Empresa de Trabajo Temporal*

Cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social con los/as trabajadores/as contratados/as para ser puesto/a a disposición de la empresa usuaria.

Proporcionar formación suficiente y adecuada al trabajador en función de los puestos de trabajo al que le va a asignar, siendo nulos cualesquiera pactos que comprometan al trabajador a pagar por los gastos de selección o formación.

### 3.3.2.4. *Relaciones laborales en la empresa usuaria*

#### **Derechos**

- ✎ La empresa usuaria tiene la facultad de dirección y control de la actividad laboral durante el tiempo de prestaciones de servicios en su ámbito.

#### **Obligaciones**

- ✎ Informar a el/la trabajador/a sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra lo mismos.
- ✎ Responder de la protección en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- ✎ Responder subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el/la trabajador/a durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

#### **Derechos de los/as trabajadores/as**

- ✎ Los/as trabajadores/as puestos/as a disposición tendrán derecho a presentar a través de la representación sindical de la empresa usuaria, las reclamaciones que se deriven de la relación de su actividad laboral.
- ✎ Igualmente, tendrán derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.

- ✎ Desde la Ley 29/99 de 19 de julio, las ETT's deben pagar a los trabajadores en misión, el mismo salario que tengan establecido por Convenio los trabajadores de la misma categoría de la empresa usuaria.
- ✎ El puesto para el que vaya destinado el trabajador de la ETT, debe haberse evaluado en materia de prevención de riesgos en la empresa usuaria

*Si quieres sentirte como una mercancía, como, por ejemplo, un martillo que pasa de mano en mano y al que después se abandona, consigue que te contraten en una Empresa de Trabajo Temporal. Con la implantación de estas sucursales de la esclavitud y la explotación, a la patronal se le hace la boca agua y al trabajador se le seca la garganta.*

*Frente a las ETT's, hay que informar pero también actuar a todos los niveles posibles; si has caído en las "garras" de una ETT acude a los locales de CGT y estudia como mejorar tu situación y si no es éste tu caso, por solidaridad, ayúdanos a luchar para erradicar esta plaga.*

**Ponte en contacto con nosotros y colabora en algunas de las líneas de actuación que estamos desarrollando:**



- Denunciando abusos.
- Apoyando a quienes dependen de una ETT.
- Creando conciencia social frente a este problema
- Impidiendo su utilización a través de la Negociación Colectiva.

39

*Los contratos que suelen hacerte en las ETT's son de circunstancias. Su duración puede ir desde los seis meses hasta un par de días e incluso un par de horas (los contratos "más" basura).*

*En cualquier caso, recuerda que nunca podrán contratarte para sustituir a trabajadores/as que estén en huelga en su empresa ni para realizar trabajos peligrosos. La empresa que contrata a la ETT, que es en la que tú trabajarás, responde de tu salario y de las obligaciones de la Seguridad Social. Aunque la ETT se lleva una buena tajada de tu salario, recuerda que tienes derecho a la parte proporcional de pagas extraordinarias, festivos y vacaciones y a recibir una indemnización cuando finalices el contrato.*



# 4. Derechos laborales elementales

## 4.1 EL SALARIO

### 4.1.1. ¿QUÉ ES?

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación de sus servicios laborales por cuenta ajena. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 % de las percepciones salariales de el/la trabajador/a.



#### 4.1.1.1. Estructura del salario

Se determina mediante negociación colectiva o, en su defecto, a través del contrato individual.

Comprende:

- El salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
- Los complementos salariales, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de el/la trabajador/a, el trabajo realizado o la situación de la empresa.

#### 4.1.1.2. Pagas extraordinarias

Los/as trabajadores/as tienen derecho anualmente, al menos, a dos pagas extraordinarias: el importe será la pactada por Convenio Colectivo o por acuerdo entre empresa y la representación sindical. Se hacen efectivas, una por Navidad y otra en la fecha que se fije en Convenio Colectivo. Si se acuerda en convenio, se podrá prorratear su importe mensualmente.

#### 4.1.1.3. Igualdad de remuneración por razón de sexo

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.



#### 4.1.1.4. El salario mínimo interprofesional (SMI)

Es el salario mínimo garantizado para todos/as los/as trabajadores/as y de cualquier actividad. Es fijado por el Gobierno de forma anual<sup>2</sup>.

Las cuantías fijadas constituyen mínimos irrenunciables, normalmente pueden ser superadas por Convenio Colectivo o pacto individual de empresa.



establecida.

El importe del S.M.I. es inembargable (Art. 27.2-L.E.T). Por extensión el salario real de cualquier trabajador/a es inembargable hasta la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional. El resto del salario que exceda del S.M.I. es embargable según una tabla legalmente

#### 4.1.2. LIQUIDACIÓN Y RECIBO DEL SALARIO (NÓMINA)

##### 4.1.2.1. Liquidación y pago

El/la trabajador/a tiene derecho:

- ✎ A la percepción del salario en la fecha y lugar establecidos o conforme a los usos y costumbres.
- ✎ A la entrega de un recibo de salarios.
- ✎ A que el abono de las retribuciones periódicas y regulares no se efectúe por períodos de tiempos superiores al mes.
- ✎ A percibir él/ella o sus representantes legales anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado.
- ✎ A percibir un interés al 10 por 100 anual por mora sobre el importe del salario en caso de retraso injustificado 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 los/as trabajadores/as.

##### 4.1.2.2. El recibo de salarios (la nómina)

La empresa tiene la obligación de facilitar a el/la trabajador/a, juntamente con el salario un «recibo de salarios». Este se ajustará al modelo establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre empresa y



representación sindical, se establezca otro modelo. En cualquier caso, el “recibo de salarios” debe contener, con la debida claridad y separación, las diferentes percepciones de el/la trabajador/a, así como las deducciones que legalmente procedan.

La firma de el/la trabajador/a en el recibo de salario no supone la aceptación de éste del contenido de dicha nómina sino, únicamente, que ha recibido el importe fijado en ella. Por ello no se debe firmar salvoque se haya comprobado el abono efectivo de la retribución que fuera en la misma.



*Tu salario debe incluir, el salario base y los complementos salariales que conlleva tu puesto de trabajo. Tienes derecho a dos pagas extraordinarias anuales, que suelen abonarse en Navidad y verano.*

*La empresa está obligada a darte la nómina, que es el recibo en el que aparecen detallados los datos de tu salario, tal como te advertíamos en el apartado de Seguridad Social, también debe figurar en la misma tus bases de cotización. ¡Compruébala de arriba a abajo y qué no te den gato por liebre!*

#### 4.1.3. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL. (FOGASA)

El F.O.G.A.S.A. es un Organismo Autónomo de carácter administrativo que garantiza a los/as trabajadores/as la percepción de salarios, incluidos los de tramitación, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de la empresa. Todo ello una vez agotado el proceso judicial y declarada insolvente la empresa.

El Fondo de Garantía Salarial asume entonces una cobertura de hasta 4 meses de salario en caso de impago; así como una indemnización máxima de 20 días por año; todo ello calculado con el límite del duplo del S.M.I.

*El FOGASA es un mecanismo que te debe garantizar una determinada indemnización, aunque la resolución del Expediente puede ser algo lenta. En cualquier caso no se te olvide que pase el tiempo que pase tienes que cobrar.*



## 4.2 TIEMPO DE TRABAJO

### 4.2.1. LA JORNADA LABORAL

#### 4.2.1.1. Consideraciones generales

El número de horas que diaria, semanal, mensual o en cómputo anual debe el/la trabajador/a prestar sus servicios a la empresa constituye la llamada Jornada Laboral o Jornada de Trabajo.



La distribución diaria de las horas que constituyen la Jornada de Trabajo permite confeccionar el Horario de Trabajo.

La duración y ordenación de la Jornada de Trabajo y el régimen de descansos aplicable serán los pactados en los Convenio Colectivos o en el contrato de trabajo. En todo caso, se respetará lo establecido con carácter de derecho necesario en las disposiciones legales y reglamentarias.

La Jornada de Trabajo en las relaciones de carácter especial (empleados fincas urbanas, trabajo en el campo, transportes, mar, personal de alta dirección, hogar familiar, penados en instituciones penitenciarias, deportistas profesionales, artistas en espectáculos, personas en operaciones mercantiles) se regirán de acuerdo con normas específicas.

#### 4.2.1.2. Duración

La duración de la Jornada de Trabajo será la pactada en los Convenios Colectivos o en los contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo anual.

*Existen algunos trabajos con regulación específica (Real Decreto 1561/95 de jornadas especiales). Solo en los casos aquí recogidos se puede producir una ampliación legal de la jornada establecida.*

#### 4.2.1.3. Periodo de descanso en la jornada

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos (tradicionalmente llamado bocadillo). Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por Convenios Colectivos o contrato de trabajo.



En el caso de trabajadores/as menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

#### 4.2.1.4. Trabajo nocturno

##### Concepto

- ✎ Es el realizado entre las 10 de la noche y 6 de la mañana.
- ✎ No podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de 15 días. Los/as trabajadores/as sujetos no podrán realizar horas extraordinarias.



#### 4.2.1.5. Trabajo a turnos

##### Concepto

Se considera como tal toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los/as trabajadores/as ocupan sucesivamente los puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo de mañana, tarde o noche, implicando para el/la trabajador/a la necesidad de prestar sus servicios en horarios diferentes en un período determinado de días o semanas.



Se tendrán en cuenta la rotación de los/as trabajadores/as y que ninguno/a de ellos/as estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

45

En el caso de trabajadores/as que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, éstos/as tendrán preferencia a elegir turno de trabajo.

#### 4.2.1.6. Calendario laboral

Anualmente la empresa 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. Todo ello teniendo en cuenta, la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

*Recuerda que actualmente la duración máxima de la jornada laboral es de cuarenta horas semanales, con día y medio de descanso o dos días entre semanas. Siempre que la jornada diaria de trabajo exceda las seis horas, tienes derecho a un descanso, de al menos,*

quince minutos. Si tienes menos de dieciocho años, este descanso deberá ser de media hora como mínimo. Si accedes a un trabajo por turnos recuerda que ningún/a trabajador/a podrá realizar turno de noche más de dos semanas consecutivas.



En estos momentos, se está produciendo un extenso debate sobre el tiempo de trabajo (ver informe de CGT sobre las 35 hrs. Por ley); aunque tan importante como la duración de la jornada es la forma de organizarla.

Así, frente a la postura del Gobierno, la Patronal y algunos sindicatos de flexibilizar el tiempo de trabajo introduciendo jornadas irregulares y modificaciones de calendario "a capricho" de las empresas, desde la CGT luchamos por una reducción real del tiempo de trabajo para evitar que el aumento de productividad y de beneficios empresariales sigan aumentando en paralelo a la destrucción de puestos de trabajo.

## POR EL REPARTO DEL TRABAJO Y LA RIQUEZA

### 35 hrs. Por Ley, YA (en el camino hacia las 32)

#### Sin Reducción Salarial - Cómputo semanal

#### Prohibición de horas extras

### 4.2.2. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

#### 4.2.2.1. ¿Cuales son?

- ✎ 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.
- ✎ Sé prohíbe su realización durante el período nocturno, salvo en actividades debidamente especificadas y expresamente autorizadas. Igualmente sé prohíbe su realización a menores de 18 años.

#### 4.2.2.2. Horas extraordinarias por fuerza mayor

Son las que se realizan ante la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. También en los casos de riesgo de pérdida de materias primas pueden realizarse este tipo de horas extraordinarias.

Es obligatoria su realización por el/la trabajador/a.

No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

#### 4.2.2.3. Retribución

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 a la compensación por tiempo equivalente 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.



#### 4.2.2.4. Número máximo de ellas

El número máximo de horas extraordinarias al año será de 80 por trabajador/a. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se aplicará 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.



*Nadie puede obligarte a hacer horas extraordinarias y todas las que hagas deben pagártelas económicamente o con tiempo de descanso. Ten en cuenta que solo puedes hacer 80 horas extraordinarias al año y nunca en horario de noche.... El descanso entre jornadas de trabajo es un derecho y si "en beneficio de la productividad de la empresa", ésta te obliga a hacer horas extras, recuérdale que tienes una almohada esperándote en casa, y hay dos millones de desempleados/as.*

47

*Ten en cuenta además que la retribución por horas extras no te sirve para las prestaciones de la Seguridad Social por contingencias comunes y están gravadas con una cotización adicional de carácter exclusivamente penalizador*

*Las horas extraordinarias son una lacra social que no se ha podido erradicar en parte por la presión "consumista" que nos impulsa a gastar y a endeudarnos y en parte por la complacencia de algunas Organizaciones Sindicales (UGT-CCOO), ya que es un mecanismo para incrementar (de manera irreal) el poder adquisitivo que encaja perfectamente en una dinámica de pasividad sindical.*

Las horas extras nos esclavizan al privarnos de nuestro tiempo de ocio y son una muestra manifiesta de insolidaridad en un país como el nuestro con tasas de paro oscilando entre el 15 y el 20% desde hace muchos años.



#### 4.2.3. PERMISOS, VACACIONES Y FIESTAS LABORALES

##### 4.2.3.1. Permisos retribuidos

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



- ✧ Matrimonio, 15 días naturales
- ✧ Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento.
- ✧ Traslado de domicilio: un día.
- ✧ Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- ✧ El permiso necesario para concurrir a exámenes siempre y cuando sean para la obtención de un título académico o profesional. En los convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de este derecho.

*En la contratación en precario (contratos temporales, ETT's,...), por temor a la no renovación del contrato, es usual no reclamar estos derechos. Se trata de formas sutiles de incrementar la explotación que padecemos. ADEMÁS, RENUNCIAR NO TE GARANTIZA NADA, SIMPLEMENTE VAS A CONSEGUIR CONVERTIR TU RENUNCIA EN COSTUMBRE.. No renuncies a nada y exige tus derechos.*

*Los permisos retribuidos se podrán mejorar mediante negociación colectiva, así como contemplar otros supuestos, ejem. Exámenes académicos*

##### 4.2.3.2. Vacaciones anuales retribuidas

La duración de las vacaciones será la pactada de forma individual o colectiva, pero nunca inferior a 30 días naturales.

La fecha de disfrute de las vacaciones se acordará entre empresa y trabajador/a; teniendo en cuenta lo establecido en los convenios colectivos para cada caso.

El/la trabajador/a conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo previsto para las vacaciones.

En caso de que se pacte en la empresa un calendario de vacaciones, cualquier modificación de fechas que pretenda la empresa, deberá comunicarla a el/la trabajador/a con una antelación mínima de 2 meses indicando las nuevas fechas de disfrute.

#### 4.2.3.3. Fiestas laborales

Se fijan anualmente no pudiendo exceder de catorce al año.

#### 4.2.3.4. Descanso semanal

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio interrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado, o en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Puede acumularse el descanso establecido pero nunca más de dos semanas consecutivas. La duración del descanso semanal de los/as menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

*En la actualidad estamos inmersos en la idea de que el centro de nuestra vida, el eje sobre el que esta se desarrolla, es el trabajo. La ansiedad, el estrés, el incremento de determinadas patologías (depresiones, psicosis), son buena prueba de que no debemos sobrecargarnos de jornadas laborales interminables, y que resulta imprescindible disponer de tiempo libre para el ocio.*



49

*Desde aquí queremos hacer hincapié, por lo contrario, en nuestro tiempo de descanso, en el tiempo de ocio del que debemos disfrutar todos los/as trabajadores/as. Un tiempo para crear espacios, iniciativas, actividades o simplemente un tiempo para perderlo..... pero un tiempo nuestro, para nosotros y los nuestros. DISFRÚTALO*

## 4.3 MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### 4.3.1. MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### 4.3.1.1. Movilidad funcional

✎ Es la capacidad del empresario de poder ordenar la realización de otro trabajo distinto del contratado.

No tiene otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a un determinado grupo o categoría profesional según lo regulado en el Convenio.

Si es para funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de duda sobre la validez de las razones esgrimidas por el empresario, se puede recurrir a la vía judicial en un plazo de veinte días.

La movilidad funcional se ha de efectuar sin menoscabo de la dignidad de el/la trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. El/la trabajador/a también tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. En los casos en los que se le encomiende la realización de funciones inferiores, mantendrá la retribución de origen.

Ante cualquier desavenencia pueden ejercitarse acciones ante la jurisdicción competente.

#### 4.3.1.2. *Movilidad geográfica*

El traslado de trabajadores/as a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de domicilio requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa a el/la trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el/la trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 anualidades.

El traslado deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a 15 días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de 5 trabajadores/as. Del mismo modo cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de trabajadores/as de al menos:

- ↘ 10, en las empresas que ocupen menos de 100.
  - ➡ El 10% del número de trabajadores/as en las que ocupen entre 100 y 300.
  - ➡ 30, en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores/as.



El traslado de un conyuge da derecho al otro, si trabajan en la misma empresa, al traslado a la misma localidad si hubiese plazas en ella.

#### 4.3.2. MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

##### 4.3.2.1. Causas que lo justifican

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

##### 4.3.2.2. Materias afectadas

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.



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

La modificación de carácter individual, son aquellas que afectan a un número de trabajadores/as que no superen los siguientes límites:

- 10, en las empresas que ocupen menos de 100.
- El 10% del número de trabajadores/as en las que ocupen entre 100 y 300.
- 30, en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores/as.

Deberá ser notificada por el empresario a el/la trabajador/a afectado/a y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Las modificaciones de carácter colectivo son siempre las que afectan a condiciones reconocidas en acuerdo o pacto colectivo o las que aún con dicho origen, tengan carácter horario o funcional y afecten a un número de trabajadores/as que superen los límites anteriores. Para su implantación requiere la apertura de un periodo de consultas con los representantes sindicales de al menos 15 días y comunicación expresa a los/as trabajadores/as afectados/as con una antelación de 30 días desde la finalización de dicho periodo.



### 4.3.2.3. Derecho de el/la trabajador/a

Si la modificación es de jornada, horario o turnos y el trabajador resultase perjudicado/a, como es lo normal, tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización, como mínimo de 20 días por año con un mínimo de 9 mensualidades

Si no opta por la rescisión pero se muestra disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.



*Si te cambian de funciones en el trabajo, tu nuevo puesto nunca debe perjudicar tu formación ni tu promoción profesional. Del mismo modo, tienes derecho a que te paguen según las nuevas funciones que asumas, siempre y cuando estas sean de superior categoría, si fuesen de inferior categoría deben mantenerte el salario de origen.*

*Si tienes que trasladarte de un lugar de trabajo a otro, la empresa tiene la obligación de compensarte los gastos que te ocasione el traslado o darte una indemnización si no accedes al mismo.*

*Con las Reformas Laborales las condiciones de trabajo son cada vez más inseguras. En nombre de "la flexibilización" laboral, las empresas intentan abusar cambiando horarios, turnos, funciones e incluso sistemas de remuneración...¡intentando hacer lo que les viene en gana!. No dejes que te pisen y denuncia las presiones y los abusos.*

## 4.3.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### 4.3.3.1. Concepto

Es la interrupción temporal de la prestación laboral sin romper el vínculo contractual entre empresa y trabajador/a.

### 4.3.3.2. Causas de la suspensión

Las sintetizamos en la forma siguiente:

- ▣► Por voluntad de ambas partes:
  - a) Mutuo acuerdo
  - b) Causas válidamente consignadas en el contrato.
- ▣► Por motivos independientes de la voluntad de las partes:
  - a) Causas biológicas: incapacidad temporal, parto de la mujer trabajadora, riesgo en el embarazo

- b) Causas legales: servicio cívico de los objetores de conciencia, servicio militar, ocupación forzosa de un cargo público, privación de libertad de el/la trabajador/a mientras no exista sentencia condenatoria.
- c) Causas físicas: fuerza mayor.
- Por voluntad de el/la trabajador/a:
  - a) Ocupación de un cargo de responsabilidad sindical.
  - b) Ocupación voluntaria de un cargo público.
  - c) Huelga legal.
  - d) Excedencias
- Por decisión empresarial:
  - a) Cierre patronal.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo.
  - c) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.



#### 4.3.3.3. Excedencia.

Son las situaciones de suspensión del contrato de trabajo durante las cuales el/la trabajador/a deja de prestar sus servicios temporalmente y la empresa deja de satisfacer el correspondiente sueldo y cotización a la Seguridad Social.

La excedencia será de carácter *forzosa*:

- Cuando el trabajador haya sido elegido o designado para un cargo público. Tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo al finalizar el período que motivo su excedencia.
- El/la trabajador/a ejerce el derecho a atender a cada hijo, nacido, adoptado o acogido. Durante el primer año de dicha excedencia se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo

#### 4.3.3.4. Efectos

La suspensión del contrato de trabajo deja sin efecto las obligaciones de empresa y trabajador/a: prestar el servicio y remunerar el trabajo.

### 4.3.4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato se extinguirá:

- ✘ Por mutuo acuerdo de las partes.
- ✘ Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte de la empresa.
- ✘ Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior al 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 15 días.

- ✎ Por dimisión de el/la trabajador/a, que debe notificarla con la antelación que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- ✎ Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta de el/la trabajador/a.
- ✎ Por jubilación de el/la trabajador/a.
- ✎ Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad de el/la empresario/a, o por extinción de la personalidad jurídica de la parte contratante. Sin perjuicio de las indemnizaciones legales que correspondan.
- ✎ Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada.
- ✎ Por despido colectivo, fundado en causas tecnológicas o económicas. El despido colectivo debe estar autorizado conforme a lo dispuesto en la Ley.
- 54 ✎ Por voluntad de el/la trabajador/a fundamentada en las siguientes causas:
  - Modificaciones en las condiciones de trabajo (traslado de residencia laboral, turnos, etc.) que repercutan negativamente en su formación o en su dignidad.
  - Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.
  - Cualquier otro incumplimiento grave por parte de la empresa.
- ✎ Por despido de el/la trabajador/a.
- ✎ Por causas legalmente procedentes.



#### 4.3.5. ACTUACIONES EN CASO DE DESPIDO

El/la trabajador/a que vea **extinguida** su relación laboral por voluntad unilateral del empresario y no esté de acuerdo con esa decisión deberá proceder a las siguientes actuaciones.

##### 4.3.5.1. Acto de conciliación

Es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social.

##### ¿A quién afecta?

- ✎ Trabajador/a que reciba carta de despido alegando cualquier causa.

- ✎ Trabajador/a despedido/a verbalmente, impidiéndole el acceso al puesto de trabajo.

### **Procedimiento**

- ✎ Presentación de demanda de conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

### **Plazo**

- ✎ Veinte días hábiles (excluidos domingos y festivos) desde el momento del despido.

### **Resolución**

- ✎ La Autoridad Laboral cita a las partes para intentar llegar a un pacto del que puede resultar:

- ➡ *Acuerdo*: Habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo o indemnización, la cual incluye los salarios de tramitación).
- ➡ *Falta de acuerdo o incomparecencia de la empresa*: el/la trabajador/a debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social antes de que transcurran 20 días hábiles y una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.

Si se trabaja para la Administración u organismos dependientes de ella, frente al despido, en lugar de demanda de conciliación, se ha de presentar reclamación previa en 20 días, que si no se contesta en un mes, permitirá acudir al juzgado de lo social

55

#### *4.3.5.2. Demanda ante el juzgado de lo social*

### **Presentación de la demanda**

Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación sin avenencia, el/la trabajador/a deberá presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social. Allí aportará el justificante del resultado del acto de conciliación (Acta de Conciliación), o la copia de la reclamación previa en su caso.

Puede efectuarla el/la trabajador/a solo/a o asesorado/a o representado/a por un/a abogado/a (tienes derecho a un/a abogado/a de oficio), procurador/a, graduado/a social o sindicato en su caso. Con carácter general será el Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o del domicilio de el/la demandado/a a elección de el/la demandante.

#### *4.3.5.3. Sentencia*

El juez de lo social una vez celebrado el juicio, dictará sentencia, en la que calificará el despido como: nulo, improcedente o procedente. Si el resultado fuese el de Improcedente, el empresario debe optar ante el Juzgado en el plazo de cinco días entre la readmisión y la indemnización. Esta última debe ascender a 45 días de

salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, comprendiendo también los salarios de tramitación. Si la empresa desestima la oferta deberá indemnizar a el/la trabajador/a.

#### 4.3.5.4. Finiquito

El finiquito es el reconocimiento de la extinción de la relación laboral.

Tiene carácter liberatorio para la empresa ya que en él, por su propia concepción, el/la trabajador/a reconoce que no queda ninguna deuda o reclamación pendiente como consecuencia de la relación laboral anterior.

Es muy importante no dejarse llevar por la buena fe porque la firma de un recibo de 'saldo y finiquito', con independencia de las promesas de la empresa, da por concluida la relación laboral sin derecho a ningún tipo de reclamación posterior.

Por ello, es importante exigir la presencia de un/a representante legal de los/as trabajadores/as (en empresas con representación sindical) o al menos firmar como no conforme si tienes la más mínima disconformidad con las cantidades reflejadas o con el despido en sí mismo.

*La actuación a seguir, de una manera esquemática, sería más o menos así:*

- Revisar las cuentas que te presentan
- Solicitar la presencia de un/a representante legal de los/as trabajadores/as
- Firmar como No conforme
- Solicitar copia del finiquito
- Acudir a la Asesoría Jurídica del sindicato

56



Debemos tener la tranquilidad de que, aunque tu negativa a firmar signifique la no percepción inmediata de lo que la empresa te adeude, no puede significar EN NINGÚN CASO que vayas a perder las cantidades a las que se tenga derecho, ya que puedes reclamarlas judicialmente.

*No dejes que el mal trago que supone el despido te nuble la mente. Es una situación compleja y, aunque la primera reacción sea la pataleta y el mosqueo, afrontarlo de manera satisfactoria requiere su tiempo. Cuando te den la patada no lo des todo por perdido y si no sabes como actuar, asesórate y pide apoyo en la CGT.*

*La legislación laboral prevé que los/as representantes de los/as trabajadores/as estarán presentes, a petición de estos/as, en el acto de la firma de finiquitos.*



*Puede ocurrir que en el caso de tener una sentencia favorable (despido improcedente), la empresa puede dar la sentencia por no recibida y te tocará recordarles formalmente tu deseo de reincorporarte o percibir la indemnización correspondiente. Aún así puede que al final tengas que pedir la Ejecución de Sentencia: no dejes pasar más de 20 días desde la notificación de la sentencia para solicitarla en el juzgado.*

## 4.4 SALUD LABORAL

### 4.4.1. SIGNIFICADO Y ALCANCE DE LA SALUD LABORAL

La salud laboral comprende las normas técnicas y medidas sanitarias, de tutela o de cualquier otra índole, que tengan por objeto:

- ✎ Eliminar o reducir los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.
- ✎ Estimular o desarrollar en los/as trabajadores/as y empresas una actitud positiva y constructiva respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- ✎ Lograr, individual o colectivamente, un óptimo estado sanitario.



57

### 4.4.2. DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en los centros de trabajo.

Son designados/as por y entre los/as representantes del personal y su número dependerá de la cantidad de trabajadores/as de la empresa.

### 4.4.3. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

Son los órganos de participación y consulta en materia de prevención de riesgos, y deberán reunirse trimestralmente o a petición de una de las partes.

Existirán en todas las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores.

Están formados por los/as Delegados/as de Prevención y en igual número por

representantes de la empresa. Los/as Delegados/as de Sección Sindical tienen derecho a participar en las reuniones, con voz pero sin voto.

Los Comités de Seguridad y Salud están facultados para conocer todo lo relativo a salud laboral en la empresa: situación en el centro de trabajo, documentos, informes y daños producidos en la salud de los trabajadores. También pueden participar activamente en la elaboración de planes y programas, así como proponer iniciativas.

*La salud laboral y el medio ambiente afectan directamente a la calidad de vida de todos/as los/as trabajadores/.* Como trabajador/a, *no te cortes a la hora de exigir la defensa de la salud laboral y de un medio ambiente dentro y fuera de los muros de tu fábrica o empresa. Exigir un medio ambiente saludable tanto en el centro de trabajo (donde te afecta directamente a ti) como en el exterior (donde afecta además a otros/as trabajadores/as y vuestras familias) es algo por lo que todos/as los/as trabajadores/as debemos luchar. Si la actividad de tu empresa genera desastres ambientales, denúncialos; el/la empresario/a quizás argumente que los puestos de trabajo peligran si la empresa modifica dicha actividad; pero no te dejes engañar, lo que peligran es su beneficio y la salud de todos. La Inspección de Trabajo mantiene una importante competencia de control en esta materia.*



58

*Desgraciadamente, la Salud Laboral es en la Negociación Colectiva un apartado que siempre se deja para el final.*

*Como muestra de su importancia podemos referirnos a esas 1572 muertes en accidentes laborales en el año 1999 (dos de cada tres en trabajadores/as con contrato temporal), lo que supone más de cinco muertes por cada día laboral. Una cifra escalofriante que, sin embargo, es sólo la punta del iceberg de la degrading situación que se vive en numerosos centros de trabajo.*

*Para más información, acudir a la Guía de Salud Laboral editada por CGT o a cualquiera de los cursos de Formación sobre Salud Laboral impartidos en nuestros locales.*



## 4.5 PROCEDIMIENTO LEGAL QUE DEBEN SEGUIR LAS PARTES DESPUÉS DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO

### 4.5.1. EL EMPRESARIO

Comunicará el accidente lo antes posible, y dentro de un plazo no superior a las 48

horas, a la autoridad Laboral competente (Delegación o Ministerio de Trabajo) mediante escrito en el que figurará, **día, hora, lugar, forma en que se produjo, testigos** (sí los hubo, muy importante), y **pronóstico**. Estas partes los confecciona, normalmente, en nombre del empresario, el Servicio de Prevención, ya sea propio o ajeno (Mutua de Accidentes)

#### 4.5.2. AUTORIDAD LABORAL

Una vez la autoridad laboral tiene conocimiento de los hechos, la Inspección de Trabajo, sola o acompañada por un Técnico, deberá personarse de oficio en el lugar de los hechos y proceder a la investigación del accidente, para determinar las responsabilidades a que hubiera lugar y proponer y requerir del empresario las medidas preventivas que fueran necesarias y/o subsanar las deficiencias observadas (art.43 Ley Prevención de Riesgos Laborales).

Una vez dicho esto, no estaría de más, si el accidente ha sido muy grave y puede dejar secuelas, o con resultado de muerte, hacer lo siguiente:

#### PERSONARSE CON UN ABOGADO

##### ✎ EN LA MUTUA:

- ➡ Pedir el parte mencionado anteriormente por el que se ha comunicado el accidente a la autoridad laboral.
- ➡ Pedir el libro de visitas (que es donde el inspector habrá anotado el requerimiento).

Con el parte, dirigirse a la **INSPECCIÓN DE TRABAJO** (ver qué zona y ramo - metal, químicas, etc.- corresponden) y pedir entrevista con el Inspector que lleve el caso. Decirle que:

- ➡ Pensamos personarnos en la causa por ser un accidente muy grave.
- ➡ Pedirle el informe (que no querrá darlo) de la visita de inspección.

##### ✎ AL EMPRESARIO

- ➡ Pedirle también : parte, informe y libro de visitas.

#### DENUNCIAR:

- ➡ Ante la Inspección de Trabajo por incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el R.D. 1627/1997 de 24 de Octubre por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en la **obras de construcción y trabajos de riesgo**.
- ➡ Y en el Juzgado de guardia por las **responsabilidades penales** que pudieran derivarse de los incumplimientos anteriores.



# 5. Las relaciones laborales colectivas

## 5.1 LA SINDICACIÓN

### 5.1.1. DERECHO A SINDICARSE

- ✎ Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses.
- ✎ El/la trabajador/a podrá afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo. Nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- ✎ Los/as afiliados/as podrán elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- ✎ Los/as trabajadores/as tienen derecho a la actividad sindical.
- ✎ Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas por razón de la adhesión o no a un sindicato

### 5.1.2. SECCIONES SINDICALES

- ✎ Los/as trabajadores/as afiliados/as 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 al que pertenezcan.
- ✎ Así mismo, las secciones sindicales estarán representadas por delegados/as sindicales elegidos/as por y entre sus afiliados/as en la empresa o centro de trabajo.
- ✎ Las secciones sindicales, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores, cuando obtengan alguna representación en las Elecciones Sindicales tienen derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades. También a nombrar delegados/as de Sección Sindical con similares derechos y garantías que los/as representantes obtenidos en las Elecciones Sindicales, su número dependerá de la cantidad de trabajadores/as y de la representación obtenida en las elecciones sindicales.

### 5.1.3. DERECHOS EN EL AMBITO DE LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO.

- ✎ Derecho a constituir secciones sindicales.
- ✎ Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa. Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo.
- ✎ Recibir información que le remita el sindicato.
- ✎ A elegir y ser elegidos para la representación unitaria de los/as trabajadores/as.

### 5.1.4. ELECCIONES SINDICALES

Es el procedimiento para la elección de la representación unitaria de todos/as los/as trabajadores/as ante la empresa mediante sufragio libre, personal, secreto y directo. En ellas se eligen, en número que depende del volumen de trabajadores/as de la empresa, o del centro de trabajo los/as representantes unitarios o directos denominados delegados de personal o comités de empresa



*Tras los primeros días en el curro y una vez «aclimatado» a el, entérate de si tenéis representantes legales, Convenio en vigor, Plan de Prevención de Riesgos, ...y ve pensando en participar en la actividad sindical de tu empresa.*

*¿ CGT participa en las Elecciones Sindicales para participar de lleno en la defensa de los intereses de los/as trabajadores/as, aunque no delegamos las decisiones en quienes salen elegidos/as. Nosotros defendemos la participación de todos/as y el funcionamiento a través de asambleas con delegaciones transitorias para temas concretos.*

### 5.1.5. DELEGADOS/AS DE PERSONAL.

Constituyen la representación de los/as trabajadores/as en empresas o centros de trabajo que tengan entre 11 y 49 trabajadores/as.

El número de delegados/as será de 1 hasta 30 trabajadores/as y de 3 entre 31 y 49 trabajadores/as. Si el centro de trabajo o la empresa tienen entre 6 y 10 trabajadores, hace falta un acuerdo previo expreso y mayoritario para que se pueda elegir un delegado de personal.



### 5.1.6. COMITÉS DE EMPRESA

Es la representación de los/as trabajadores/as en centros de trabajo de 50 ó más trabajadores/as.

El número de componentes del comité de empresa esta en función del número de trabajadores/as, siendo como mínimo de 5.



*Formar parte de un sindicato, organizarte y unir tus fuerzas a las de otros/as compañeros/as es tu derecho y tu mejor defensa. Fortaleciéndote tú, nos fortalecemos todos.*

*Tienes la posibilidad de hacer valer tus intereses y tus derechos mediante la afiliación a un sindicato. Existen varios. El nuestro, la CGT, es un sindicato libertario, ético y combativo, que lucha con total autonomía por los derechos del conjunto de la clase trabajadora. Organizado desde la base y tomando las decisiones entre todos a través de las Asambleas de afiliados/as.*

**Si nadie trabaja por ti, que nadie decida por ti.**

**¡Organízate y Lucha!**

## 5.2 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

63

Aunque existen otros marcos de negociación colectiva el más importante es el Convenio Colectivo que es la forma habitual de regular las condiciones de trabajo en las empresas.

El Convenio Colectivo es un acuerdo suscrito por la representación sindical y la empresa para fijar las condiciones de trabajo. Tienen el ámbito que las partes acuerden y estén legitimadas para ello.

En Convenios de Empresa negocian, la representación unitaria o sindical en la empresa, con el empresario o el representante legal del mismo.

En Convenios Colectivos sectoriales, la negociación corresponde a los Sindicatos más representativos o con implantación en el sector (10% de los representantes elegidos en el mismo) y las Asociaciones Patronales representativas.

Es importante conocer a la perfección el Convenio Colectivo que es de aplicación en la empresa donde trabajamos. En el Convenio, se recogen numerosos contenidos que complementan los derechos ya reconocidos en la legislación general, otros que desarrollan determinadas regulaciones abiertas en el Estatuto de los Trabajadores como distribución de la jornada y horario, especificaciones en la contratación temporal y para la formación, etc., y por último pueden regularse también aspectos sociales tan importantes como:

- ➡ Desarrollo del art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la no discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros/as trabajadores/as de la empresa y lengua dentro del estado español.
- ➡ La mayor parte de los Convenios Colectivos incluyen cláusulas dirigidas fundamentalmente a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y a asegurar el derecho a la libertad de opinión dentro de la empresa.
- ➡ Reconocimiento de las parejas de hecho, tanto homosexuales como heterosexuales, actualmente olvidadas por la Legislación Laboral, pero que a través de los Convenios Colectivos pueden ver equiparados/as sus derechos laborales con las parejas de pleno derecho legal— .
- ➡ Tratamiento de la insumisión y la objeción de conciencia para evitar una discriminación por razón de las propias ideas. Asegurar la readmisión de los trabajadores que cumplan condenas por insumisión. Negativa a permitir la ocupación de puestos de trabajo con objetos
- ➡ Introducción en los Convenios Colectivos de normas dirigidas a la protección del Medio Ambiente y a la utilización de sistemas de reciclaje y ahorro energético en el desarrollo de la actividad propia del puesto de trabajo.



64



*Es importante que cuando entres a trabajar en una empresa, conozcas el Convenio Colectivo en vigor. Si la empresa no cuenta con Convenio Colectivo infórmate del que corresponde al sector en el que trabajas. Allí aparecen recogidas las condiciones, los derechos y las obligaciones de tu categoría y puesto laboral.*

*La desaparición paulatina de los derechos mínimos recogidos por Ley, hace de la Negociación Colectiva un instrumento decisivo en el desarrollo de las relaciones laborales y de la vida laboral de cada uno de nosotros.*

*En el Convenio Colectivo los/as trabajadores/as podemos conseguir derechos que no se recogen en la legislación general o que si lo hacen es de una forma muy vaga. Además de negociar los*

*incrementos salariales, se pueden establecer: controles sobre la contratación, sobre la movilidad geográfica y/o funcional; garantías frente la flexibilización en los despidos; establecer reducciones de jornada, mejoras de las condiciones de trabajo y la salud laboral, sistemas de reparto del tiempo de trabajo y acceso al mismo, etc.*

*También es el lugar idóneo para conseguir el reconocimiento de las parejas de hecho (homosexuales o heterosexuales), que la Legislación Laboral ha olvidado. La insumisión y la objeción de conciencia también pueden recogerse en el Convenio Colectivo. Otro aspecto importante que algunos Convenios Colectivos ya comienzan a recoger es la protección del medio ambiente y la utilización del reciclaje y el ahorro energético.*

*Sin embargo, algunos sindicatos (UGT, CC.OO,...) están utilizando la Negociación Colectiva para conseguir derechos sindicales y subvenciones a cambio de aceptar los criterios de la patronal, abandonando reivindicaciones laborales y haciendo recaer el peso de la crisis de empleo sobre los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo..*

*Desde CGT, estamos intentando fortalecer un proceso inverso (ver la Guía de CGT ante la Negociación Colectiva) en el que, a través de la Acción Sindical y de la participación y movilización, el fortalecimiento de los derechos de **TODOS LOS TRABAJADORES***

65

## 5.3 LA HUELGA LABORAL

### 5.3.1. DERECHO DE HUELGA

El derecho de Huelga debe ejercerse según la regulación del R.D.L. 17/1977 de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo, adaptado a su actual consideración como DERECHO FUNDAMENTAL del sistema constitucional.

Se reconoce el derecho de huelga de los/as trabajadores/as para la defensa de sus intereses.

Son nulos los acuerdos establecidos en pactos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga.



El ejercicio de derecho de huelga suspende la relación de trabajo (no la extingue, ni puede dar lugar a la imposición de sanciones al trabajador). No se trabaja y no se percibe salario.

La empresa no puede sustituir a los/as huelguistas por trabajadores/as no vinculados a la empresa al tiempo de ser notificada la huelga.

*¡Ojo! Una sentencia del Tribunal Constitucional del 8 de abril de 1981 (BOE, 25-04-81), anula gran parte del articulado del R.D.L. 17/1977, así, las fechas de los preavisos no tienen porque ceñirse a lo estipulado en este Real Decreto Ley siempre y cuando concurran "circunstancias excepcionales", o bien los porcentajes de participación (tanto en la asamblea de trabajadores, como en el Comité de Empresa) quedarían anulados y bastaría la mayoría simple de los asistentes en ambos casos.*

La huelga puede convocarse por los sindicatos, por los representantes directos o unitarios y por los propios trabajadores por acuerdo mayoritario acordado a tal efecto, debiendo preavisar con cinco días de antelación, o diez si afecta a servicios esenciales para la sociedad.

*Nunca a la clase trabajadora (fijos/as, temporales, precarios/as, parados/as, excluidos/as, ...) nos han regalado nada sin luchar por ello; la huelga y otros muchos elementos de presión siguen siendo necesarios, útiles y eficaces.*

*Cuidado con las actuaciones viscerales. Una huelga requiere estudiar la situación en profundidad, al igual que los procedimientos y todos los pasos a dar. Asesoraros y pedir apoyo.*



# 6. Drogodependencia

## 6.1 INTRODUCCIÓN

El consumo de drogas, así como los aspectos colaterales (marginación, mafias, sobredosis, enganche... etc.), vinculados a este consumo y especialmente a las situaciones de dependencia, es uno de los aspectos más polémicos y problemáticos de nuestra sociedad actual lo que tiene consecuencias directas en el mundo laboral.

Desde un escrupuloso respeto a la libertad individual entendemos que la utilización de drogas, bien sean legales e integradas en nuestros hábitos culturales ó bien sean ilegales, tiene consecuencias evidentes desde el punto de vista de la seguridad y la salud de las personas. Este aspecto, así como las consecuencias legales derivadas de la utilización de drogas han de ser necesariamente tenidos en cuenta.

## 6.2 LAS DROGAS Y EL MUNDO LABORAL

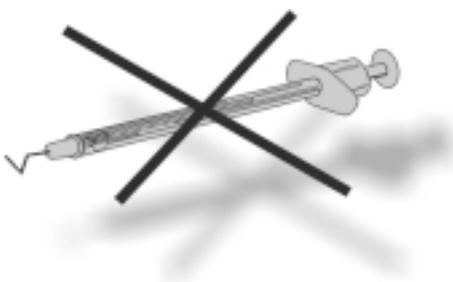
La dimensión económica hace que se establezca una curiosa relación entre el mundo laboral y el consumo:

Una situación económica difícil, el paro, la precariedad en la contratación, el subempleo... etc. son factores que incrementan el consumo, como opción individual, pero implican recursos restringidos.

- Una situación de trabajo estable, complementada con la conflictividad laboral, el estrés en el trabajo, jornadas abusivas, alteración del horario... etc. , influye en el incremento del consumo; facilitado por la disponibilidad de recursos económicos y en el caso de trabajadores jóvenes, la ausencia de responsabilidades familiares.

Lo cierto es que sustancias como los fármacos, el café, el tabaco y el alcohol son consumidos por un gran número de trabajadores (por encima del 70%)

*A priori* las consecuencias del consumo van a depender de varios factores que se entrelazan entre sí, cantidad, calidad, frecuencia, vía de administración, edad del consumidor, de la estabilidad emocional del usuario... etc. , por tanto y refiriéndonos fundamentalmente a consecuencias extremas, no se puede medir con exactitud el nivel de efecto o de dependencia sin tener en cuenta todos y cada uno de los factores expuestos anteriormente. En esencia concretados en dos generales:



- ↘ nivel de consumo
- ↘ tipo de sustancia

Aunque no podéis olvidar que en la escala de consumo hay un nivel que por definición resulta en todos los aspectos duro y complejo que es el que establece una situación de “drogodependencia”.



### 6.3 CONSECUENCIAS LABORALES

La utilización de drogas y especialmente la drogodependencia, tiene múltiples efectos sobre el trabajador.

En el ámbito jurídico, conforme a lo recogido el artículo 54 del R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se establece la posibilidad de sancionar en unos determinados supuestos:

- ↘ que sean situaciones habituales
- ↘ que además repercutan negativamente en el trabajo

Es importante señalar que la detección analítica de un consumo ocasional o episódico **NO** es sancionable (salvo cuando el trabajo desarrollado suponga una responsabilidad especialmente importante sobre la seguridad y la salud de terceros afectados o la propia, tal y como ha sido recogido en la jurisprudencia sobre el tema).

En la legislación laboral el consumo continuado se puede penalizar con la sanción más grave que existe en ese ámbito, el **DESPIDO**, siempre que incida en la prestación de servicios, lo que en este caso es muy frecuente dada la duración de la jornada ordinaria laboral.

*Recordad que:*

*La acumulación de sanciones agrava la calificación de las mismas*

*En cada empresa o sector el Convenio puede regular de manera específica, endureciendo o flexibilizando las sanciones.*



En cuanto a **Seguridad y Salud**, es preciso tener en cuenta que el consumo de determinadas sustancias altera los sistemas de percepción y reacción de la persona, tanto da si se trata de sustancias legales, (alcohol, estimulantes, sedantes... etc.) como si se trata de sustancias ilegales. Cualquier alteración en la percepción o en las capacidades de respuesta a los

estímulos, afecta directamente a la Seguridad de la propia persona tanto como a las de aquellos que la rodean. La baja por incapacidad temporal para el tratamiento médico sanitario es la mejor prevención si existe habitualidad.

#### 6.4 CONTROL SOBRE EL CONSUMO

Los análisis y reconocimientos que se realizan a los trabajadores a lo largo de su vida laboral comienzan a incluir las pruebas de concentración de metabolitos en la orina, que sirven, en teoría, para detectar que trabajadores tienen problemas de drogadicción, y prevenir así los posibles problemas de Seguridad y Salud que se puedan derivar.

Sin embargo, en la medida en que un trabajador puede ser sancionado por consumo en su vida privada, el asunto de las analíticas toma una dimensión distinta.

Si la pretensión del análisis es detectar un peligro para la seguridad de terceros y para la seguridad y la salud del mismo trabajador, obviamente este análisis no puede ser utilizado como elemento de prueba para sancionar. En la medida en que esto se produzca hay que considerar el planteamiento de oponer el derecho “a la vida privada de las personas”, privacidad avalada por el derecho Constitucional a la intimidad.



Aunque la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales que enmarca las obligaciones del empresario en materia de la protección colectiva de los trabajadores contra riesgos derivados, establece los reconocimientos médicos y la realización de analíticas, es conveniente definir claramente en cada empresa o sector el nivel de responsabilidad inherente a cada puesto de trabajo, (no es igual la responsabilidad de un piloto de aviones que la de la persona encargada de la limpieza de unas oficinas).

Aún con todo, cualquier medida de vigilancia y protección de la salud ha de contemplar:

- ✎ el respeto a la intimidad y a la dignidad del trabajador
- ✎ la confidencialidad de toda la información generada
- ✎ el no uso de los datos con fines discriminatorios o perjudiciales para el trabajador.

La Empresa y los responsables en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los estudios médicos, pero **solo** en lo relativo a la aptitud del trabajador para el puesto de trabajo o para mejorar las medidas de prevención en el puesto de trabajo y de protección del trabajador.

#### 6.5 POSIBILIDADES DE SALIDA

Cuando un/a trabajador/a desea terminar con algún tipo de dependencia, hay una serie de posibilidades que pueden tomarse en consideración:

- ✎ La posibilidad de iniciar un tratamiento personal bajo el control de nuestro propio médico de cabecera.
- ✎ Acogerse a un programa de tratamiento en el ámbito de la propia Empresa. Esta posibilidad va a depender de los recursos que tenga la Empresa en cuestión y de si se ha recogido el derecho en la Negociación Colectiva.
- ✎ Acudir directamente a los programas de rehabilitación de Ayuntamientos y Comunidades Autónomas.

Para los/as trabajadores/as siempre existe la posibilidad de acogerse a una **Baja Médica Laboral** para comenzar cualquier tratamiento o para dar cobertura a circunstancias coyunturalmente difíciles.

*Abordar con sinceridad el tema de las drogas, resulta complicado debido a los enormes "tabúes" que en un sentido o en otro rodean este hecho. Desde quienes "demonizan" sin conocer, hasta quienes "mistifican" sin medir las consecuencias. Desde quienes reducen el problema a la legalidad o no legalidad de determinadas sustancias hasta quienes obtienen enormes beneficios de la dependencia de los demás (alcohol, heroína, ludopatías... etc.).*

*Por nuestra parte y sin entrar en valoraciones de tipo personal hemos intentado plasmar con claridad la relación entre el mundo laboral y las drogas, así como las consecuencias a tener en cuenta de la utilización de estas. Consecuencias que no se pueden ignorar ni en el terreno de la Seguridad y la Salud ni en el terreno normativo.*



# 7 Organismos laborales administrativos judiciales

A lo largo del texto de esta Guía, se ha hecho mención de diferentes organismos de la Administración, ante los cuales se pueden plantear denuncias, demandas, etc... Es interesante conocer cuales son los más importantes y como funcionan, así como de sus competencias. Pero dado que los mismos no suponen una garantía total de defensa de tus derechos, te aconsejamos que, te informes bien del procedimiento más adecuado para abordar tu problema (Asesoría Jurídica de CGT).



## 7.1 INSPECCION DE TRABAJO.

Organismo Estatal, encargado de vigilar el cumplimiento de la legislación que regula la relación de trabajo (jornada, salarios, contrataciones, salud laboral, seguridad social, etc.). Tiene la potestad de exigir el cumplimiento de la misma a las empresas y en su caso sancionar conductas ilegales.

Así mismo emiten informes en casos de conflictos colectivos, expedientes de regulación de empleo, clasificación profesional, declaración de peligrosidad de un determinado trabajo.

Actúan por denuncia personal o del Sindicato, por propia iniciativa y por mandato superior.

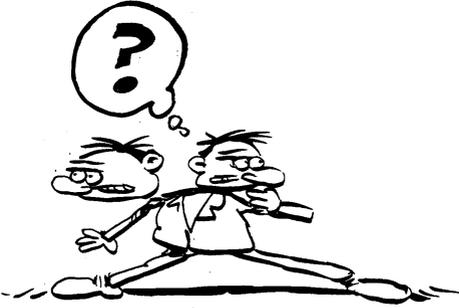
## 7.2 ADMINISTRACIÓN LABORAL AUTÓNOMICA. GABINETES TECNICOS PROVINCIALES DE SALUD LABORAL, O DENOMINACIÓN SIMILAR.

En el ámbito de las Comunidades Autónomas, están asumidas la práctica totalidad de las competencias de ejecución operativa de la legislación laboral: registro de elecciones, reglamentos, convenios, servicios de mediación y conciliación en conflictos judiciales y colectivos, etc. También hay gabinetes constituidos por técnicos, que tienen competencias en cuanto a estudio, investigación, formación, asesoramiento y demás acciones relacionadas con la Salud Laboral en sus diferentes aspectos: ambiente de trabajo, contaminantes, lugares de trabajo, seguridad de maquinas e instalaciones, servicios de prevención,...

Pueden dirigirse a ellos directamente los/as trabajadores/as a nivel individual o el Sindicato.

### 7.3 SERVICIO DE MEDIACIÓN ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN. (UMAC, SMAC, ETC.)

Para presentar una denuncia ante el Juzgado sobre temas laborales, hay que intentar previamente la conciliación con la empresa sobre la cuestión que se pretende reclamar, acudiendo a este Organismo.



La conciliación se inicia presentando la denominada «papeleta de conciliación». Una vez presentada se nos citara en un plazo que no suele ser superior a 15 días. La asistencia a la conciliación es obligatoria para el/la trabajador/a y para la empresa. Si el/la trabajador/a no asiste se entiende que renuncia a la reclamación. Si no asiste la empresa, se entiende que no hay acuerdo y el/la Juez, en el posterior juicio, puede imponer una multa.

Lo que se acuerde en esta conciliación tiene pleno valor y eficacia, sin necesidad de ratificación ante el Juzgado de lo Social. Puede incluso pedirse su ejecución ante el Juzgado.

72 Pero hay casos en que expresamente la ley establece que no es precisa la conciliación previa: cuando no existe calendario de vacaciones, tutela de libertad sindical, impugnación de Convenios Colectivos, ... ; Ante procedimientos contra la Seguridad Social o contra organismos administrativos (INEM, ...) la conciliación se sustituye por la reclamación administrativa previa, que deberá realizarse ante el organismo al que se reclama.

### 7.4 JUZGADOS DE LO SOCIAL.

Los Juzgados de lo Social, son aquellos que conocen y resuelven las demandas que se plantean sobre relaciones de trabajo asalariado, ya sea entre trabajadores/as y empresa, entre trabajadores/as y organismos de la Seguridad social o entre estos y las empresas.

Los Juzgados de los Social son los organismos que en el Estado español se dedican a la administración de justicia en materia laboral, conociendo de las demandas ordinarias sobre los conflictos laborales y de seguridad social. De las demandas sobre derechos colectivos de ámbito superior a la provincia conocen los Tribunales Superiores de Justicia (que resuelven también los recursos contra las sentencias de los Juzgados de su comunidad Autónoma. Por último, el Tribunal Supremo resuelve los recursos contra las sentencias de los Tribunales Superiores y la Audiencia Nacional, y cumple una función de unificar la doctrina laboral de aquellos Tribunales.

Existen Juzgados de lo Social en todas las provincias del país. En bastantes de ellas tienen más de un Juzgado que se reparten entre ellos los asuntos.

Contra las sentencias (no todas) de los Juzgados de lo Social, que sean desfavorables, los/as trabajadores/as pueden recurrir, según la Ley, ante el Tribunal Superior de Justicia.



*Tanto para las conciliaciones previas como para las demandas ante el Juzgado de lo social en única instancia, todos/as estamos legitimados/as para actuar, aunque dado que el procedimiento tiene sus "trampas" (plazos, formas, ...) y que las empresas siempre están representadas por sus abogados, lo más aconsejable es contar siempre con asesoramiento jurídico.*

*A estas "alturas" todos/as tenemos claro que las leyes están hechas para defender a quienes las hacen y que los/as trabajadores/as poca justicia podemos esperar del sistema judicial.*

*Todas las conquistas y derechos se han conseguido a través de la lucha y cuando se produce una etapa de desmovilización las leyes amparan los retrocesos, tal y como ahora nos pasa: a mayor desmovilización, mayor precariedad, mayor flexibilidad y mayor pérdida de poder adquisitivo. A este hecho se añade la estrategia de UGT-CCOO, que procuran la desmovilización, sustituyendo la actividad sindical por la reclamación jurídica, pactando a la vez modificaciones legales "a la baja", (Reforma Laboral, abaratamiento del despido,...).*

*Sin embargo la capacidad de depredación de las empresas es tal que hasta lo que no pueden quitarnos, nos intentan robar; por lo que desgraciadamente nos vemos una y otra vez obligados a iniciar procesos judiciales para defendernos.*

*En cualquier caso no lo olvidéis: la mejor reclamación es la Acción Sindical y la movilización.*



# 8. Sin papeles

**N**o podemos despedirnos sin al menos denunciar la situación de miles de personas que trabajan sin ningún tipo de contrato. Trabajadores/as sin papeles, es decir sin derechos, que desarrollan su actividad en la economía sumergida y que padecen la explotación más pura y dura.



## 8.1 TRABAJO INFANTIL

Aunque el TRABAJO INFANTIL se encuentra totalmente prohibido, salvo excepciones con autorización en determinados espectáculos, por el Estatuto de los Trabajadores, lo cierto es que hay menores de 16 años que son explotados sin escrúpulos en sectores como la agricultura o los servicios.

Según cifras no oficiales, 300.000 niños/as trabajan en España en la llamada economía sumergida, en labores agrarias y en empresas y negocios familiares. En nuestro país no es raro encontrar menores trabajando en comercios, a domicilio, para fábricas de juguetes y de calzado, vendimiando o ayudando en la faenas marítimas.

Todos/as estos/as niños/as, no solo se enfrentan al problema de la explotación, sino que al abandonar la escuela, se mantienen inmersos en la ignorancia y cierran la única puerta que les permitiría huir de la pobreza.

## 8.2 INMIGRANTES

Otro de los sectores de la población castigados con esta forma de explotación es el de los/as INMIGRANTES. Trabajadores/as procedentes de África, Centroamérica y Sudamérica, a los/as que hay que añadir los/as del entorno europeo, llegan a nuestro país con una esperanza que al poco tiempo se transforma en cruda realidad. La existencia de fraudes y mafias que se aprovechan de la indefensión de los/as inmigrantes mediante la venta de permisos de trabajo se ha extendido sin que apenas uno de cada diez casos llegue a encausarse judicialmente.



La obtención de un permiso de trabajo entraña no pocas dificultades para un/a inmigrante. Para que se lo concedan ha de demostrar que tiene un contrato y la mayoría de las empresas no se lo hacen si no dispone de permiso de trabajo. Un círculo cerrado que lleva al

inmigrante a la única salida de aceptar trabajos sin contratos, de vivir en “el paraíso del Norte” como un ilegal.

Ante la pregunta ¿PUEDE UN SER HUMANO SER ILEGAL?, solo cabe una respuesta: **PAPELES PARA TODOS.**

### 8.3 TEMPOREROS/AS



Los/as trabajadores/as TEMPOREROS/AS de la agricultura, que en España llegan a los 600.000, también sufren condiciones laborales propias del siglo pasado. Pasan meses fuera de su pueblo o ciudad y en el lugar de trabajo padecen falta de integración y desarraigo.

Los/as temporeros/as se ven relegados/as a los trabajos más duros, aquellos que no aceptan los propios del lugar y al mismo tiempo, la presión de las Administraciones para reducir la contratación de trabajadores/as foráneos/as está provocando el aumento de el/la temporero/a ilegal y sumergido/a que se refugia en *bolsas de pobreza*.

*Estas situaciones reales, así como las de temporalidad, precariedad y marginación que vemos a nuestro alrededor de manera cotidiana, sin duda resultan contradictorias con la enorme riqueza acumulada por el reducido círculo del poder capitalista o con el mundo de lujo y consumo sin límites que se nos impone desde los medios de comunicación. El individualismo y la competitividad como mentalidad, hace lo demás: que no se cuestione el sistema y que no se luche contra el.*

*Desde la CGT, os animamos a que no os dejéis engañar, a que analicéis la realidad con ojos críticos, a que desarrolléis una conciencia solidaria y a que os suméis a nuestra lucha (que también es la tuya) por un mundo mejor, por la justicia y la igualdad.*

**Por el reparto del trabajo y la riqueza**

**Ven a luchar con nosotros**

### 8.4 SIN DERECHOS

Bajo este subtítulo queremos recoger diferentes situaciones que, aunque pueden ser considerados “legales” y por lo tanto “con papeles”, representan en sí mismos fórmulas importantes de explotación, constituyendo en algunos casos auténticas

maniobras fraudulentas de cara al mantenimiento del Sistema Público de Previsión Social.

#### 8.4.1. ECONOMÍA SUMERGIDA

Práctica que consiste en realizar trabajos sin establecer ninguna relación laboral. No se adquiere ningún tipo de derecho, no se cotiza a la seguridad social, no hay prevención de riesgos laborales/enfermedades profesionales, ...

#### 8.4.2. DESTAJOS

Muy común en sectores como la construcción. Se cobra por trabajo hecho y cuanto antes “mejor”. No se tiene en cuenta la duración de las jornadas, la prevención de riesgos, ... y si se cobra “en negro”, tampoco se cotiza.

#### 8.4.3. SUBCONTRATACION/FILIALIZACION

Las empresas se atomizan, externalizando actividades concretas, lo que les permite reducir plantillas fijas y aumentar beneficios recortando márgenes a las nuevas empresas que asumen dichas actividades y que a su vez, obtienen beneficios estableciendo contrataciones en precario o renegociando a la baja las anteriores condiciones de trabajo.

#### 8.4.4. TRABAJO AUTONOMO

Es el que trabaja para sí mismo. No es infrecuente que en trabajos para determinados empresarios, te “sugieran” la ventaja de hacerte autónomo, lo que supone que el riesgo, los costes fiscales y las cotizaciones sociales son por cuenta de los/las propios/as trabajadores/as; la empresa contratante se garantiza que siempre obtendrá beneficios sin ninguna obligación.

El trabajo autónomo se está convirtiendo en sinónimo de autoexplotación (sin límites de jornada, sin garantías,...)



UN PANORAMA DESOLADOR, EN EL QUE SIEMPRE HAY ALGUIEN MAS PERJUDICADO PARA HACER NOS SENTIR CONFORTABLES EN NUESTRO MIEDO A LO QUE PUEDA PASAR ...

QUIENES VIVEN EN CHABOLAS O DEBAJO DE LOS PUENTES

QUIENES NO TIENEN OTRO CAMINO PARA HUIR DE LA POBREZA QUE LA PROSTITUCION

LAS VICTIMAS DE LAS GUERRAS, QUE PROMUEVEN LOS INTERESES DE LOS TRAFICANTES DE ARMAS

LOS QUE SE MUEREN DE HAMBRE

LOS INMIGRANTES, MANO DE OBRA ULTRA-BARATA Y SIN DERECHOS

¡QUE MAL ESTA EL MUNDO!

QUE BIEN LO PASAMOS AQUÍ!



CURIOSAMENTE AL GOBIERNO ESPAÑOL SOLO SE LE OCURRE INVERTIR 30.000 KILOS PARA IMPEDIR EL PASO DE INMIGRANTES POR EL ESTRECHO ...

OFRECIENDO, ESO SI, CONTRATOS DE "IDA Y VUELTA" ...



¿CÓMO ES POSIBLE QUE ESTO ESTE PASANDO?

¿QUE ES LO QUE NOS ESTA PASANDO?

HEY?

DEBERIA HABER ALGUNA RESPUESTA, ALGUNA POSIBILIDAD DE MODIFICAR ESTA SITUACION ...

# 9. Legislación laboral básica

- Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores
- Ley 14/1994 de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 4/1995 de 13 de enero que desarrolla la Ley 14/1994.
- Real Decreto 2546/1994 de 29 de diciembre por el que se desarrolla el artículo 15 del E.T. en materia de contratación.
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.
- Ley 8/1988 de 7 de abril sobre infracciones y sanciones del orden social
- Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical
- Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 1/1995 de 7 de abril por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para la Integración vida laboral y familiar.
- Ley de Extranjería.

79



# 10.

## Para más información

- ▣▣▣ Guía sobre las ETT
- ▣▣▣ CGT ante la negociación colectiva
- ▣▣▣ Guía de Salud Laboral
- ▣▣▣ Guía del Delegado
- ▣▣▣ Guía de Elecciones Sindicales
- ▣▣▣ Boletines Informativos de la Secretaría de Acción Sindical de la
- ▣▣▣ “35 horas por Ley”
- ▣▣▣ Informe sobre la precariedad

*Toda esta documentación, así como los textos legales que puedas necesitar están a tu disposición en los locales de CGT que te detallamos al final*



## ÍNDICE POR TEMAS

Accidente de trabajo	58
Acción protectora de la Seguridad Social	17
Acto de conciliación	54
Actuaciones en caso de despido	54
Administración laboral autonómica.	71
Admisión al trabajo	14
Alta en la Seguridad Social	16
Calendario laboral	45
Comités de empresa	63
Comités de Seguridad y Salud	57
Concepto de las ETT's	36
Contingencias protegidas por la Seguridad Social	17
Contratación	15
Contrato (duración)	28
Contrato a tiempo parcial	34
Contrato de grupo	35
Contrato de interinidad	32
Contrato de puesta a disposición	36
Contrato de trabajo	28
Contrato en las empresas de trabajo temporal (ETT's)	36
Contrato escrito o de palabra	28
Contrato laboral	28
Contrato trabajo a domicilio	35
Contratos en prácticas	33
Contratos eventuales por circunstancias de la producción	32
Contratos fomento de la contratación indefinida	31
Contratos formación	34
Contratos indefinidos	31
Contratos ordinarios o fijos	31
Contratos por obra o servicio	32
Contratos temporales en indefinidos	31
Contratos temporales formativos	33

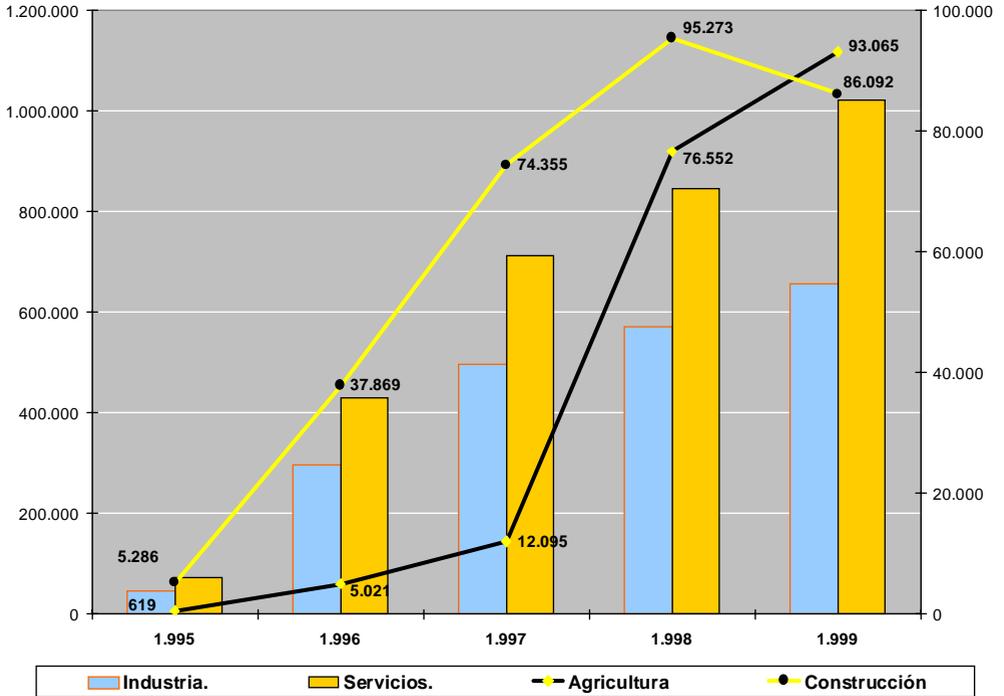
Contratos temporales o de duración determinada	32
Cotización a la seguridad social	16
Cuándo se debe cotizar a la Seguridad Social	16
Cuantía de la prestación de desempleo	23
Cuánto se debe cotizar a la Seguridad Social	16
Delegados/as de personal	62
Delegados/as de prevención	57
Demanda ante el Juzgado de lo Social	55
Demanda de empleo	13
Derecho a sindicarse	61
Derecho de el/la trabajador/a	52
Derecho de huelga	65
Derechos de el/la trabajador/a	38
Derechos en el ámbito de la empresa o centro de trabajo	62
Derechos laborales elementales	41
Descanso semanal	44
Descanso semanal	49
Desempleo	21
Desempleo asistencial	23
Destajos	77
Documentos que debes aportar para demandar empleo	13
Drogas y el mundo laboral	67
Drogodependencia	67
Drogodependencia consecuencias laborales	68
Drogodependencia control sobre el consumo	69
Drogodependencia posibilidades de salida	69
Duración de la prestación de desempleo	22
Duración jornada	44
Economía sumergida	77
Elecciones sindicales	62
Empresa	15
Estructura del salario	41
Excedencia	53
Extinción del contrato de trabajo	49
Extinción del contrato de trabajo	53
Fiestas laborales	49
Finiquito	56

FOGASA	43
Fondo de garantía salarial	43
Forma del contrato	28
Forma y duración del contrato	37
Gabinetes Técnicos Provinciales de Salud Laboral, o denominación similar	71
Horas extraordinarias	46
Horas extraordinarias por fuerza mayor	46
Huelga laboral	65
Igualdad de remuneración por razón de sexo	41
Incapacidad temporal	17
INEM	13
Inmigrantes	75
Inspección de trabajo	71
Invalidez	20
Jornada laboral	44
Juzgados de lo Social	72
Legislación laboral básica	79
Liquidación y pago	42
Liquidación y recibo del salario (nómina)	42
Maternidad	18
Modificación contrato de trabajo	49
Modificaciones de las condiciones de trabajo	51
Movilidad funcional	49
Movilidad geográfica	50
Negociación colectiva	63
Nómina	42
Normas a observar con las oficinas del INEM	13
Número máximo de horas extraordinarias	47
Obligaciones de la Empresa de Trabajo Temporal	38
Organismos Laborales Administrativos Judiciales	71
Pagas extraordinarias	41
Periodo de descanso en la jornada	44
Permisos	48
Permisos retribuidos	48
Prestación de desempleo	22
Quién debe cotizar a la Seguridad Social	16
Recibo de salarios (la nómina)	42

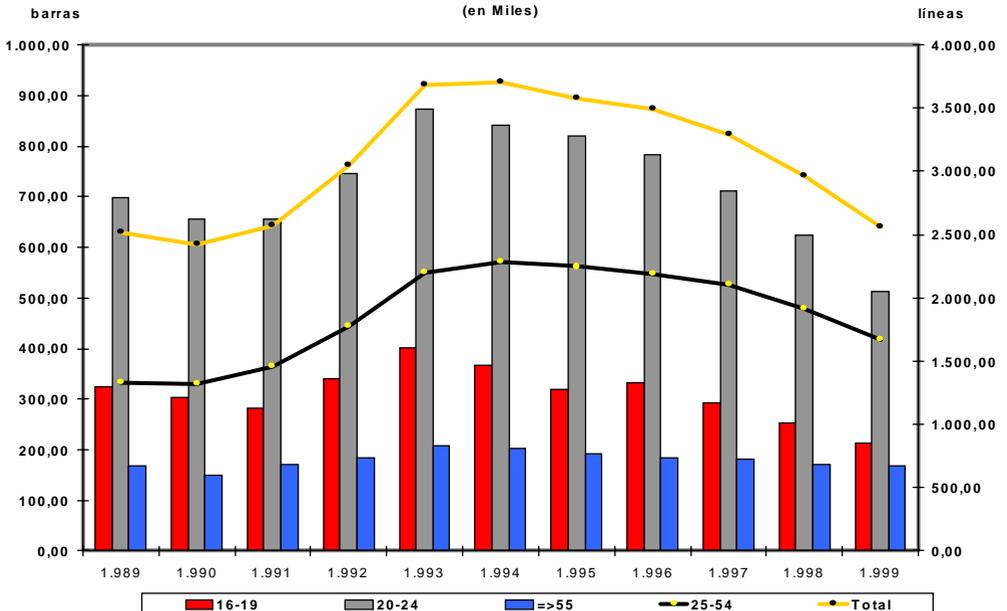
Relaciones colectivas laborales	61
Relaciones laborales en la empresa usuaria	38
Relaciones laborales en las ETT's	37
Requisitos para demandar empleo	13
Retribución horas extraordinarias	47
Salario	41
Salario mínimo interprofesional (SMI)	42
Salud laboral	57
Secciones sindicales	62
Seguridad Social	16
Seguro agrario	24
Sentencia	55
Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación	72
Significado y alcance de la salud laboral	57
Sin derechos	76
Sin papeles	75
Sindicación	61
SMAC	72
SMI	42
Solicitud de desempleo	22
Subcontratación/filialización	77
Suspensión del contrato de trabajo	49, 52
Temporeros/as	76
Tiempo de trabajo	44
Tipos de contratos de trabajo	31
Trabajador/a	14
Trabajo a turnos	45
Trabajo asalariado	13
Trabajo autónomo	77
Trabajo infantil	75
Trabajo nocturno	45
Trabajos temporales de colaboración social	36
Transformación de contratos temporales en indefinidos	31
UMAC	72
Vacaciones	48

# Gráficas estadísticas

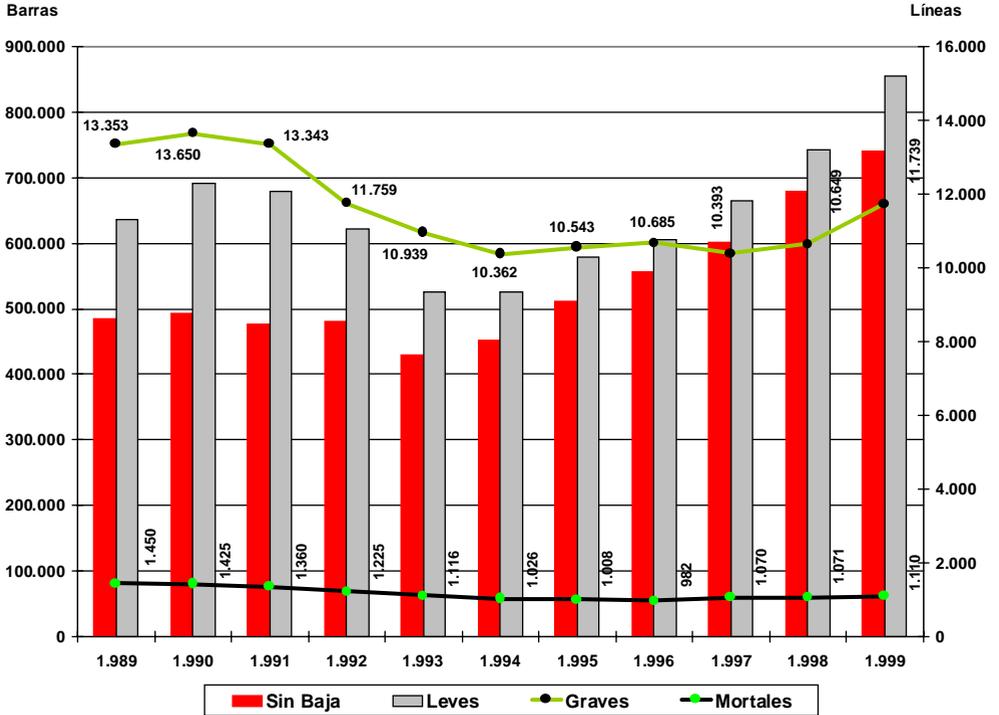
### ETT's POR RAMA DE PRODUCCIÓN



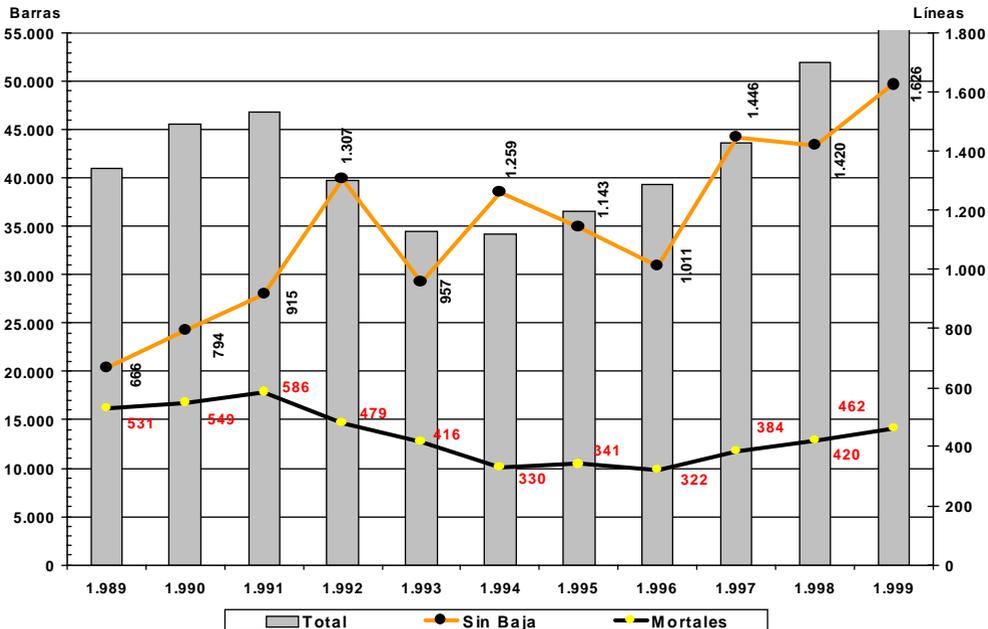
### POBLACIÓN PARADA A NIVEL ESTATAL POR TRAMOS DE EDADES - E.P.A. (en Miles)



## TOTAL ACCIDENTES LABORALES EN TODO EL ESTADO



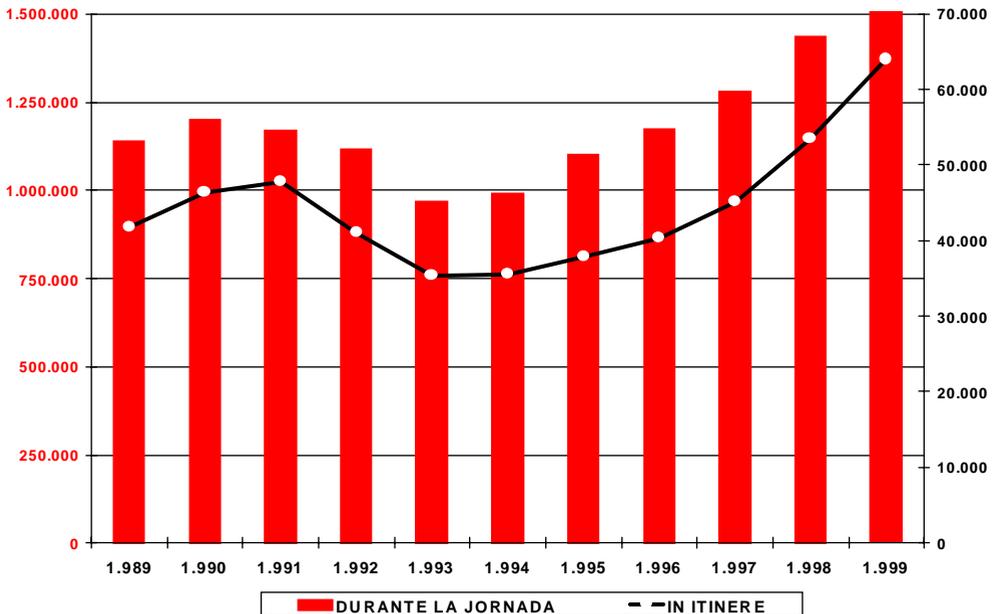
## ACCIDENTES LABORALES "IN INTINERE" - A NIVEL ESTATAL



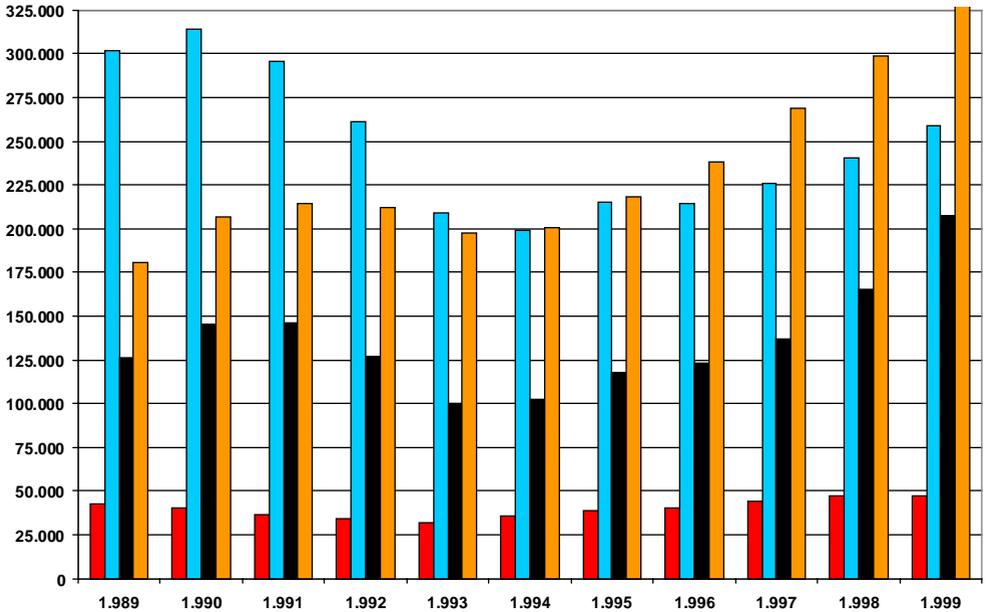
### ENFERMEDADES PROFESIONALES - A NIVEL ESTATAL



### TOTAL ACCIDENTES LABORALES - A NIVEL ESTATAL

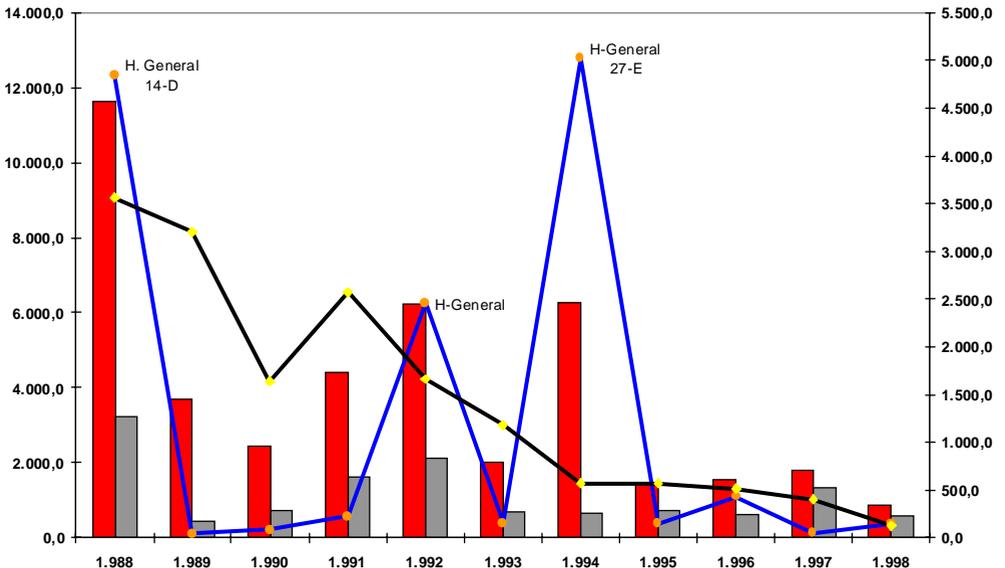


### ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA LABORAL SEGÚN SECTOR



■ Agricultura. ■ Construcción. ■ Industria. ■ Servicios.

### HUELGAS SEGÚN MOTIVACIÓN



■ TOTAL ■ No Neg. Colectiva ● No estrictamente Laboral ◆ Neg. Colectiva

## DIRECCIONES DE FEDERACIONES LOCALES DE LA CGT

<b>Vitoria / Gasteiz</b>	c/ Kutxa 6, entlo. - 01012 Vitoria / Gasteiz (Alava)	945 144620 / 144710
<b>Albacete</b>	Apdo. correos 586 - 02080 Albacete	967 520520 / 524306
<b>Alicante</b>	c/ José Reus García, 3, entpta. dcha. - 03010 Alicante	96. 5182211 / 5170717
<b>Benidorm</b>	c/ Maravall 7 E, (Ed. Luz), local 1 - 03500 Benidorm (Alicante)	96 6806580
<b>Alcoy</b>	c/ Echegaray 10 b - 03800 Alcoy (Alicante)	96 5547146
<b>Almería</b>	c/ Javier Sanz 14, 3º izd. - 04004 Almería	950 272226 / 269622
<b>Badajoz</b>	c/ Melendez Valdés 18, 2º izd.- 06001 Badajoz	924 260945 / 260945
<b>Palma De Mallorca</b>	c/ Angel Guimerá 48 D, bajo - 07004 Palma de Mallorca	971 753294 / 203181
<b>Barcelona</b>	c/ Vía Laietana 18, 9º - 08003 Barcelona	93 3103362 / 3107080
<b>Vallés Oriental</b>	c/ Galetá Vinzia 15 i 17, baixos - 08100 Mollet (Barcelona)	93 5931545 / .5793173
<b>Vallés Occidental</b>	Pge. de la Masía de Can Borgonyó, 6 - 08206 Sabadell (Barcelona)	93 7239524 / 7239524
<b>Terrasa</b>	c/ Ramón Llull, 130-136 - 08228 Terrasa (Barcelona)	93 7887947 / 7894504
<b>Manresa</b>	c/ Circumvalació 77, 2º - 08240 Manresa (Barcelona)	93 8747260 / 8747559
<b>Sallent</b>	c/ Clos, 5 - 08650 Sallent (Barcelona)	93 8370724 / 88206361
<b>L'Anoia</b>	Pl. Ajuntament 12, 2º 1ª - 08700 Igualada (Barcelona)	93 8042985 / 8042985
<b>Garraf</b>	c/ Balears, 26 - 08800 Vilanova i la Geltrú (Barcelona)	93 8151186 / 8151186
<b>Barcelonés Nord</b>	c/ Alfons XII, 109 - 08912 Badalona (Barcelona)	93 3831803 / 3831803
<b>Baix Llobregat</b>	c/ Frederic Soler, 35 - 08940 Cornellá (Barcelona)	93 4711152 / 4711056
<b>Burgos</b>	c/ Hospital de los Ciegos, 5 bajo - 09003 Burgos	947 203472 / 261534
<b>Cádiz</b>	Avd. Andalucía 6, bajo (Ed. AISS) - 11006 Cádiz	956 200278 / 200277
<b>Algeciras</b>	Apdo. Correos 348 - 11280 Algeciras (Cádiz)	956 571817
<b>Jérez</b>	Pza. del Arrenal 20-22 - 11402 Jérez de la Frontera (Cádiz)	956 323683 / 345451
<b>Castellón</b>	c/ Cerdán de Tallada 23, entlo. B - 12004 Castellón	964 250636
<b>Alcazar De S. Juan</b>	Apdo. correos 260 - 13600 Alcazar de S. Juan (Ciudad Real)	926 580300
<b>Córdoba</b>	c/ Pintor Espinosa 13, bajo - 14004 Córdoba	957 297270 / 297270
<b>A Coruña</b>	c/ Simón Bolívar 74, bajo - 15011 Coruña	981 128477 / 128477
<b>Cuenca</b>	Pº San Antonio, 42 - 16003 Cuenca	969 221654 / 221654
<b>Girona</b>	Avd. San Narcís, 28, entlo. 2ª - 17001 Girona	972 231219 / 231034
<b>Granada</b>	Avd. Constitución, 21, 6ª - 18014 Granada	958 286669 / 200572
<b>Motril</b>	Dr. García Royo, blq 2, 2º dcha. - 18600 Motril (Granada)	958 824824 / 824824
<b>Almuñecar</b>	Avd. Cala 9, 2º B - 18690 Almuñecar (Granada)	958 880805 / 880805
<b>Rentería</b>	c/ Cristobal Gamón, 12, bajo - 20100 Rentería (Gipuzkoa)	943 521210 / 521210
<b>Huelva</b>	c/ Vazquez López 1, entlo. - 21001 Huelva	959 250121 / 250117
<b>Nerva</b>	c/ Vazquez Díaz, 77 - 21670 Nerva (Huelva)	
<b>Huesca</b>	Travesía del Lirio 8, 3º - 22001 Huesca	974 246997 / 246997
<b>Jaén</b>	c/ Almendros Aguilar 56, bajo - 23004 Jaén	953 235302 / 235302
<b>Úbeda</b>	c/ Obispo Cobos 4 (Ed. AISS) - 23400 Úbeda (Jaén)	953 792399 / 792399
<b>León</b>	c/ Gil y Carrasco 5, 2º dcha. - 24001 León	987 209117 / 209117
<b>Ponferrada</b>	Avd. América, 36 - 24400 Ponferrada (León)	987 402972 / 402972
<b>Lleida</b>	Plaça de Catalunya 2, 8º - 25002 Lleida	973 275357 / 271630

<b>Madrid</b>	c/ Alenza 13, bajo - 28003 Madrid	91 5547205 / 5548330
<b>Torrejón De Ardoz</b>	c/ Maestro Luna 5 bajo - 28850 Torrejón de Ardoz (Madrid)	91 6567477
<b>Móstoles</b>	c/ Empecinados 28, posterior - 28938 Móstoles (Madrid)	91 6142546 / 6142546
<b>Málaga</b>	c/ Horacio Lengo s/n (módulos INEM) - 29006 Málaga	95 2356262 / 2356677
<b>Murcia</b>	Pza. Camacho 13, 2º izd. - 30002 Murcia	968 213263 / 213263
<b>Oviedo</b>	Pza. Primo de Rivera 1, of. 16 – Oviedo (Asturias)	98 5114106 / 5114106
<b>Gijón</b>	c/ Sanz Crespo 3, 3º y 5º - 33207 Gijón (Asturias)	98 5343467 / 5343456
<b>Pamplona / Iruña</b>	c/ Compañía 9, 1º izd. - 31001 Iruña / Pamplona (Navarra / Nafarroa)	948 224766 / 212399
<b>Palencia</b>	Pza. Abilio Calderón 4 bajo (Ed. AISS) - 34001 Palencia	979 701723 / 745606
<b>Las Palmas</b>	c/ León y Castillo 11, 2º - 35003 Las Palmas (Canarias)	928 361323 / 361423
<b>Pontevedra</b>	c/ Pasantería 1, 5º - 36002 Pontevedra	986 863144 / 896364
<b>Vigo</b>	c/ Urzaiz, 81 - 36204 Vigo (Pontevedra)	986 431476 / 431476
<b>Salamanca</b>	c/ Perez Oliva 2, 2º - 37005 Salamanca	923 248449 / 248449
<b>La Laguna</b>	c/ Verdugo y Massieu 56 bajo - 38320 La Laguna (Sta. Cruz de Tenerife)	
<b>Santander</b>	c/ San Luis 10 E, bajo - 39010 Santander (Cantabria)	942 373020 / 373020
<b>Laredo</b>	Apdo. Correos 79 39770 Laredo (Cantabria)	942 629570 / 674450
<b>Segovia</b>	Avd. Fernández Ladreda 35, 4º (Ed. AISS) - 40001 Segovia	921 442197 / 442197
<b>Sevilla</b>	c/ Alfonso XII, 26 - 41002 Sevilla	95 4563144 / 4563376
<b>Tarragona</b>	Rambla Nova 97, 2 1ª - 43001 Tarragona	977 231786 / 231786
<b>Priorat</b>	Apdo. 634 - 43280 Reus (Tarragona)	977 340883 / 340883
<b>Baix Penedés</b>	c/ Nord 11 13, 3º - 43700 El Vendrell (Tarragona)	977 660932 / 660932
<b>Valencia</b>	Avd. del Cid 154, bajo - 46014 Valencia	96 3834440 / 3834456
<b>Puçol</b>	Castell de Morvedre 12, 1º dcha. - 46530 Puçol (Valencia)	96 1465454 / 1465454
<b>Gandía</b>	c/ Pintor Sorolla 37, bajo - 46700 Gandía (Valencia)	96 2877060 / 2877060
<b>Valladolid</b>	c/ Dos de Mayo 15 (entreplanta) - 47004 Valladolid	983 399148 / 391139
<b>Bilbo</b>	c/ Bailén 7, depto. 3 - 48003 Bilbo (Bizkaia)	94 4169540 / 4169540
<b>Zamora</b>	c/ Fray Toribio de Motolimia 26, Entpta. - 49004 Zamora	
<b>Zaragoza</b>	c/ Don Jaime I, 44, pral. dcha. - 50001 Zaragoza	976 291675 / 392306
<b>Ceuta</b>	Apdo. correos 2062 - 51002 Ceuta	636.180064
<b>Castellar Del Vallés</b>	Los Pedrizos 9, bis -Castellar del Vallés (Barcelona)	937142121 / 7142121

## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

C/. Sagunto, 15 – 1º - MADRID 28004 - Telf. 91 547 05 72 Fax. 91 522 90 27

Correo electrónico: [cgt@cgt.es](mailto:cgt@cgt.es)

