

# VI.

## Acoso moral en el trabajo

*“En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesado ante un tribunal”*

HEINZ LEYMANN

*“Mobbing, La persecución en el trabajo” 1996.*

### Legislación aplicable

- *Convenio sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y Medio Ambiente en el trabajo, núm. 155, OIT.*
- *Directiva 2000/78/CE, relativa a un Marco General para la Igualdad de Trato en el Empleo.*
- *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Diciembre 2000).*
- *Resolución del Parlamento Europeo sobre Acoso Moral en el lugar de trabajo (2001/2339), de 20 de septiembre de 2001, por la que se propone la elaboración de un Libro Verde por parte de la Comisión.*
- *Constitución Española, Artículos 10, 15, 18, 40.2 y 53.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículos 4.2 y 20.3.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*
- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*
- *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.*
- *Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. (Artículos 180, 181 y 316)*
- *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Artículos 8.11.*
- *Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.*

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Concepto de acoso moral en el trabajo

Acoso moral se define como el **fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente** –al menos una vez por semana, y **durante tiempo prolongado** –más de seis meses– **sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo**<sup>1</sup>.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo lo ha definido como “*el ejercicio de violencia psicológica externa que se realiza por una o varias personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder*”.

Por lo tanto cabe afirmar que:

- **El acoso moral tiene como única finalidad la destrucción psíquica de la persona y aislarla del entorno laboral.**
- **Constituye un atentado contra la dignidad personal e integridad física y moral de la persona, poniendo en peligro su salud.**

Para una mayor información sobre las formas de expresión, etapas, consecuencias psíquicas, remitimos al *Boletín Informativo núm. 78, CGT (Noviembre 2002) “Acoso psicológico en el trabajo. Mobbing”*.

El derecho español no ha regulado explícitamente el concepto de acoso moral en el trabajo, por lo tanto debemos acudir a la jurisprudencia, encontrando diversos pronunciamientos judiciales sobre este asunto. Así pues, el TSJ Madrid, Sala de lo Social, en su sentencia 160/03, establece que “*Tales actos (...) revelan una indiscutible conducta empresarial dirigida a menoscabar la dignidad de un trabajador y atentar contra su integridad personal, tanto moral como psíquica, por lo que deben entenderse constitutivos de acoso moral que la demanda denuncia y la sentencia de instancia acogió. Según pone de manifiesto la Sala de lo Social del TSJ Navarra en su sentencia de 30 de abril de 2001, “dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la mima (...) La doctrina especializada en esta materia –López y Camps– incluyen esta categoría de mobbing las siguientes conductas 1) Ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima: el superior limita las posibilidades de comunicarse, cambia de ocupación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestiona sus decisiones. 2) Ataque mediante **aislamiento social**. 3) **Ataque a la vida privada**. 4) **Agresiones verbales** como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona. 5) **Rumores**; criticar y difundir rumores contra esa per-*

<sup>1</sup> Heinz Leymann “The definition of mobbing at Workplaces”.

*sona. Como síntomas de las personas sometidas a mobbing se señalan: ansiedad, pérdida de la autoestima, úlcera gastrointestinal y depresión.”<sup>2</sup>.*

## 1.2. Tipos de acoso

Tal y como establecen la mayor parte de los autores existen subespecies dentro del amplio concepto de acoso moral, encontrando así:

- A) **Bossing. Acoso descendente**, entendiéndose por tal aquella situación en que es el superior jerárquico el sujeto activo del acoso, estableciéndose un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos, una posición superior a la del trabajador/a. La STSJ Valencia, Sala de lo Contencioso Administrativo de 25 de septiembre de 2001 reafirma la vulneración del derecho a la dignidad de los trabajadores incardinable en el denominado bossing, violencia psicológica por el superior jerárquico.
- B) **Acoso moral horizontal**, como la situación en la que un trabajador/a se ve acosado/a por un compañero/a con su mismo nivel.
- C) **Acoso moral vertical o ascendente**, situación en el que un subordinado/a ejerce acoso sobre un superior/a jerárquico/a, si bien no nos encontramos ante una situación de inferioridad jerárquica pero si de hecho, así por ejemplo, sería el caso de aquellas situaciones en que se incorpora un superior/a jerárquico/a y sus métodos o formas no son aceptadas por los subordinados/as, tomando éstos/as una actitud agresiva y acosadora frente a aquél.

## 1.3. Delimitación con figuras afines

No todo conflicto interpersonal (estrés laboral, síndrome del quemado, acoso sexual) en el ámbito del trabajo puede ser considerado acoso psicológico en el trabajo.

Los rasgos que lo diferencian de cualquier otro tipo de conflicto interpersonal son:

- a) La **intencionalidad** de dañar a la víctima.
- b) La **duración, repetición, relación asimétrica o desigual** entre las dos partes en conflicto.
- c) El **hostigamiento** debe estar **dirigido hacia una o varias personas, no siendo una actitud dirigida al conjunto de los trabajadores/as**.

---

<sup>2</sup> La STS Sala 3.º Sección 6.º de 27 de junio de 2001 afrontó esta temática en el ámbito del empleo público, la STSJ Valencia, Sala de lo Contencioso Administrativo de 25 de septiembre de 2001, ST Juzgado de lo Social de Madrid núm. 33 de 18 de junio de 2001, Sentencia de 27 de febrero de 2002 del Juzgado de lo Social núm. 2 de Vitoria –Gasteiz, Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 Bilbao de 22 de marzo de 2002.

## 2. ÁMBITO NORMATIVO

### 2.1. Derecho europeo

La **Resolución del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339), de 20 de septiembre de 2000**, en su considerando A), establece que un 8 % de los empleados/as en la Unión Europea, es decir, unos 12 millones de personas, afirman haber sido víctimas de acoso moral en el lugar de trabajo, señalando que el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad en el empleo, especialmente entre las mujeres, crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso. Esta resolución pide a la Comisión Europea que, desarrolle un Libro verde sobre la responsabilidad social de las empresas, teniendo en cuenta los factores psíquicos, psicosociales o sociales del entorno laboral, incluida la organización del trabajo.

Esta resolución recomendó a los Estados miembros que obligaran a las empresas a poner en práctica políticas de prevención eficaces en esta materia, pero sin embargo tal obligación no ha sido cumplida por los Estados.

Además, y debido a las dificultades para establecer un concepto de acoso moral en el trabajo que respondiera a las pretensiones de todos los Estados miembros, todavía no existe Directiva europea alguna que regule expresamente esta figura, debiendo por tanto acudir a directivas generales sobre empleo e igualdad, encontrando así:

- **La Directiva 2000/78/CE, relativa a un marco general para la igualdad de trato en el empleo**, donde se proporciona una definición de acoso a efectos de discriminación, si bien no asume un carácter general.
- **La Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea** (diciembre 2000) donde se regula el principio de no discriminación.

### 2.2. Derecho español

#### 2.2.1. DERECHOS FUNDAMENTALES

El derecho español no ha contemplado expresamente el acoso moral en el trabajo, no obstante es posible acudir a otras reglas por vía interpretativa.

Por lo tanto, cabe afirmar que el **acoso moral en el trabajo es un atentado contra la integridad moral del trabajador/a**<sup>3</sup>, así pues, el trabajador/a ve lesionado:

- **El respeto a la dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes (artículo 10 CE)**, siendo la dignidad de la persona un valor fundamental del ordenamiento jurídico.
- **El derecho a la vida y a la integridad física y moral (artículo 15 CE)**. La integridad moral del trabajador/a es una expresión concreta de la protección de la dignidad de toda persona.

---

<sup>3</sup> Mediavilla, Gerardo, ¿Porqué la han tomado conmigo? Casos reales de mobbing», Ed. Grijalbo. Epílogo de M<sup>a</sup> José Blanco.



- El derecho al honor, esto es, su derecho a la “autoestima personal” (artículo 18 CE).

Por otro lado, los poderes públicos están obligados a “*velar por la seguridad e higiene en el trabajo*”, en virtud del artículo 40.2 de la CE.

### 2.2.2. DERECHOS LABORALES

Si bien es cierto que no existe norma alguna que contemple expresamente el acoso moral, no es menos cierto que sí existe un ámbito normativo que permite la actuación:

- El artículo 4.2.e) del ET regula expresamente el **derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida**, así como a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o física de naturaleza sexual
- El artículo 20.3 ET en relación con el artículo 4.2.e) ET, **limita las facultades de vigilancia y control del empleador/a para que estas se realicen con la consideración debida la dignidad humana.**
- En el ámbito preventivo existe un **deber de protección eficaz de la salud integral del trabajador/a (artículo 14 y 15 de la LPRL).**

El legislador ha regulado la responsabilidad del empresario/a, así la LPRL establece en su artículo 14 que es “*obligación del empresario la prevención de riesgos laborales garantizando una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*” debiendo adoptar en el marco de sus responsabilidades cuantas medidas sean necesarias.

El empresario tiene la obligación de analizar y evaluar los riesgos, adoptando las medidas que considere necesarias para evitar el riesgo laboral.

- El artículo 8.11 de la LISOS considera **falta muy grave** “*los actos del empresario que fueran contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores*”.

## 3. VÍAS DE ACTUACIÓN

### 3.1. Vías de actuación en el ámbito de la empresa

Cuadro 59

<p><b>Investigación Comité de Seguridad y Salud en el trabajo o, en su defecto, de la Representación legal de los Trabajadores/as.</b></p>	<p>Ante una situación de acoso el trabajador/a debe poner en <b>conocimiento del Comité de Seguridad y Salud</b> o en su caso a la representación legal de los trabajadores/as, iniciando éstos un proceso de <b>investigación objetiva</b>.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><i>Debemos recordar que en todo caso, la confidencialidad es fundamental, toda vez que la publicidad del caso podría ser perjudicial para el éxito de la investigación.</i></p> </div>
--	---

*Continuación*

<b>Comunicación a la Dirección de la Empresa.</b>	<p>Antes de iniciar cualquier tipo de acción legal, el trabajador/a <b>deberá poner en conocimiento del empresario/s la situación</b>, toda vez que entendemos que el empresario es responsable del daño que sufra el trabajador/a en el ámbito laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La comunicación deberá ser por <b>escrito</b> donde conste un recibí de la empresa, a fin de poderlo acreditar. En todo caso, la <b>redacción de esta comunicación deberá ser asumida por un profesional</b>, toda vez que de su contenido y eficacia dependerá en gran medida diversos aspectos.</li><li>• La comunicación en esta fase, es fundamental, con el <b>fin de poder acreditar de una manera fehaciente que el empresario/s conocía la situación y no tomó las medidas adecuadas</b>, siendo por lo tanto responsable.</li><li>• En todo caso, <b>se debe exigir a la empresa que en toda reunión con el acosado/a esté presente su asesor legal o sindical.</b></li></ul>
<b>Denuncia a la Inspección de Trabajo</b>  (artículo 96.11 ET).	<p>Nos remitimos en este punto a lo expuesto en esta Guía referentes a denuncias ante la Inspección de Trabajo.</p> <p><b>El artículo 4.2 de la LPRL define riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo, entendiéndose que los daños derivado del trabajo, son las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, por lo tanto cabe afirmar que la prevención de lesiones y trastornos psicológicos entran dentro de la obligación de protección del empresario.</b></p> <p><b>La falta de adopción de las medidas procedentes para evitar el riesgo por parte del empresario supone un incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16.2 LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención.</b></p> <p>Es complicado que un Inspector de Trabajo se anime a elevar un acta de infracción que certifique la situación de acoso moral, sin embargo, pese a las escasas posibilidades, es una vía que debe intentarse, con el oportuno asesoramiento legal.</p>

**3.2. Vías de actuación fuera del ámbito de la empresa****Cuadro 60**

<b>Demanda de Tutela de Derechos Fundamentales.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es posible recabar la tutela de derechos fundamentales conforme al procedimiento establecido en el artículo 181 de la LPL, en relación con el artículo 4.2, para restituir los bienes constitucionales infringidos solicitando el cese del comportamiento, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios, dirigiendo la demanda contra cualquier persona que protagonice el acoso.</li></ul>
---	--

Continuación

<p><b>Resolución del Contrato por voluntad del trabajador/a artículo 50 ET.</b></p>	<p>El trabajador/a podrá interponer demanda de resolución de contrato por voluntad del trabajador, en aplicación de artículo 50 ET. <b>Siendo el acoso una causa justa para que el trabajador/a solicite la extinción del contrato toda vez que supone un menoscabo de su dignidad.</b> En tal caso el trabajador/a tendrá derecho a una <b>indemnización equivalente a la de despido improcedente.</b> (STSJ Cataluña de 28 de noviembre de 2001).</p> <p>Notas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Corresponde al trabajador/a la carga de la prueba</i>, esto es, es el trabajador/a quien debe probar que el empleador/a ha puesto en peligro su salud no actuando con la diligencia debida.</li> <li>2. <i>El trabajador/a durante la tramitación del procedimiento deberá estar en su puesto de trabajo</i> salvo que esté en situación de IT.</li> <li>3. Al ejercitar esta acción debemos tener en cuenta que <i>el condenado/a no será el acosador/a sino el empresario/a.</i></li> </ol>
<p><b>Acciones ante la Seguridad Social.<sup>4</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En el caso de que el trabajador/a se encuentre en situación de baja laboral por IT por contingencia común podría solicitarse que sea declarada como accidente laboral.</b></li> </ul> <p>La Ley General de la Seguridad Social considera accidente de trabajo todas aquellas enfermedades que se contraigan como consecuencia de la realización de un trabajo.</p> <p>Existe diversa jurisprudencia que ha considerado el acoso moral como una accidente de trabajo.</p> <p>Será determinante el informe médico, toda vez que no se encuentra en el listado de enfermedades profesionales.</p>
<p><b>Denuncia penal.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es posible la interposición de una denuncia penal por si los hechos fuesen constitutivos de delito (coacciones, amenazas, lesiones, etc.). No obstante antes de proceder a una denuncia penal es conveniente acudir al oportuno asesoramiento legal.</li> </ul>

**3.3. Especial referencia a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Trabajadores de la Administración Pública.**

**La STS Sala de lo Contencioso Administrativo de 23 de julio de 2001, ha establecido que el acoso moral es una práctica intolerable para una Administración, que merece ser sancionada con una indemnización al afectado/a.**

<sup>4</sup> La STSJ de Navarra de 30 de abril de 2001 calificó el acoso moral en el trabajo como accidente de trabajo. Considera la sentencia que el proceso de incapacidad temporal por acosos psicológicos en el trabajo debe reconocerse como accidente de trabajo, el cual entendido en sentido amplio, incluiría también lesiones psicológicas. En este mismo sentido, la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Jaén de 10 de mayo de 2002, la STSJ Navarra de 15 de junio de 2001, STS 15 de abril de 2001, STSJ País Vasco de 9 de mayo de 2002, STSJ Cataluña de 30 de mayo de 2001.

Las vías de actuación serían en el caso de trabajadores/as de las Administraciones Públicas:

El artículo 63 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, establece el derecho de los funcionarios/as al *“respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida frente a la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”*

Por lo tanto, cabe afirmar que el funcionario/a **tiene derecho a recabar de sus superiores jerárquicos una conducta tendente a evitar el daño, prevenirlo y repararlo**. En el caso de no obtenerlo se podrá interponer **demanda ante la jurisdicción contencioso administrativa por la inactividad material de la Administración** en virtud de lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley de Jurisdicción Contenciosa Administrativa, solicitando la ejecución material de esta conducta.

**Ejercitar acción por responsabilidad patrimonial de la Administración** con base a los artículos 139 y siguientes de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, pudiendo solicitar una indemnización por daños y perjuicios provocados por la conducta de la Administración. (STS Sala Tercera Contencioso Administrativo de 23 de julio de 2001).

#### 4. ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los Convenios Colectivos pueden y deben cumplir la función de mejorar las condiciones de trabajo, así como Seguridad y Salud fijadas en el ordenamiento, al atribuirse con carácter general, en virtud del artículo 82.2 ET, la finalidad de disciplinar las condiciones de trabajo, entre ellas la seguridad y salud de los trabajadores/as.

El artículo 2.2 de la LPRL, establece que *“las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas en los Convenios Colectivos”*, por lo tanto es posible y además necesario incluir determinadas cláusulas que sirvan para combatir el acoso moral en el trabajo y establecer regímenes de investigación y sanción eficaces, por ello y a modo de ejemplo se propone incluir en los Convenios las siguientes ideas:

- **Introducir la definición de acoso moral en el trabajo en el articulado del Convenio como riesgo psicosocial.**
- **Tipificar las conductas de acoso moral en los Convenios Colectivos a través de su inclusión en el capítulo o sección que aquellos dedican al régimen disciplinario, estableciendo grados y gamas de sanciones en función de la gravedad.**
- **Establecimiento de un procedimiento predisciplinario o interno, esto es, un protocolo de actuación, que facilite la imposición en su caso de una posterior sanción. (Obligatoriedad de apertura de expediente, nombramiento de una figura instructora), garantizando cláusulas de confidencialidad.**



## 5. ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y ACTUACIÓN SINDICAL

La CGT debe crear un **ambiente de confianza y seriedad** por el cual las personas afectadas puedan comunicar la situación sintiéndose suficientemente comprendidas, pero más allá de la comprensión es indispensable que toda actuación sindical esté precedida de la máxima **confidencialidad**.

Además de las medidas legales oportunas no podemos olvidar la labor sindical que desde la CGT se puede hacer para combatir estas situaciones:

- **Integrar las evaluaciones de riesgo de carácter psicológico en el marco general de actividad preventiva de las empresas.**
- **Exigir de la empresa el cumplimiento de sus obligaciones en materia preventiva.**
- **Detección de posibles casos distinguiéndolo de otros conflictos laborales, para ello, en el Boletín Informativo núm. 78 “Acoso Psicológico en el Trabajo” hay un Cuestionario para Identificar el Terror Psicológico en el Trabajo que facilitará la detección del problema.**
- **Formación Delegados/as de Prevención en riesgos psicosociales con el fin de estar capacitados para detectar casos de acoso moral, sobre qué es el acoso, cómo se desarrolla, y cuáles son sus consecuencias.**
- **Tras detectar casos de acoso moral, la CGT deberá informar al trabajador/a sobre las vías de actuación. Asesorando sobre cómo realizar la comunicación por escrito, estar presente en todas las fases de solución del conflicto asesorando y prestando apoyo al trabajador/a.**
- **Difundir la información entre los y las trabajadores/as para que sean capaces de detectar por sí mismos los comportamientos relacionados con el acoso moral.**
- **Puesta en práctica de mecanismos sindicales de orientación, asesoramiento y apoyo a víctimas.**

Por último para abordar el acoso moral en el trabajo, debemos tener en cuenta que estas situaciones son problemáticas, toda vez que:

- **Son situaciones difíciles de probar. Por ello debemos aconsejar que la víctima debe intentar hacerse con todo tipo de pruebas posibles, en este mismo sentido los informes médicos, psicológicos y psiquiátricos serán determinantes a la hora de probar e iniciar cualquier tipo de acción.**
- **No existe legislación específica que defina qué es acoso moral frente a otras situaciones, tal y como se ha establecido en partes precedentes de este Capítulo pese a no existir definición legal si podemos acudir a la diferente doctrina y jurisprudencia emitida al respecto, por ello recomendamos acudir en todo caso a un abogado/a que podrá asesorar en todo su contenido.**
- **Es una realidad constante en las empresas que se mantiene en silencio por el temor a las posibles consecuencias de una denuncia pública, por ello la CGT debe mantener en todo momento la sensibilidad adecuada a este tipo de situaciones.**



CONFEDERACIÓN  
GENERAL  
DEL TRABAJO

**ELIGE**



[www.cgt.es](http://www.cgt.es)

*Campaña elecciones sindicales, 2002-2003.*

# VII.

## Conflictos colectivos, huelga y cierre patronal

Legislación aplicable:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículos 65, 83 y 91.*
- *Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, artículos 63, 65, 67, 69, 70, 91, 151 y siguientes.*
- *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, artículos 17, 18, 19, 20, 21, 24 y 25.*
- *II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento.*

### 1. CONFLICTOS COLECTIVOS Y SUS FÓRMULAS DE SOLUCIÓN

En el mundo de las relaciones económicas y laborales que sufrimos, constantemente se producen enfrentamientos entre los dos sujetos titulares de intereses: los trabajadores/as de un lado, y los empresarios de otro.

- Además de las movilizaciones y la propia negociación directa entre empresario y trabajadores/as, existen dos **medios de solución de “Conflictos Laborales”**:
  - **Extrajudicial.**
  - **Y Judicial.**

Debemos por tanto, al menos resumidamente, estudiar estos dos cauces de solución de conflictos.

## 1.1. Medios Extrajudiciales.

Los procedimientos articulados en nuestro Derecho para solucionar extrajudicialmente Conflictos Colectivos son, con carácter general:

- la Conciliación,
- la Mediación,
- el Arbitraje,
- el ASEC-II,
- la intervención de la Autoridad Laboral.

Dependiendo de la causa por la que se inician estos medios de solución de conflictos, así como del ámbito geográfico, estos procedimientos extrajudiciales se llevan a cabo ante distintos organismos. Así, y de forma genérica, si el conflicto supera el ámbito de una Comunidad Autónoma, y no está dentro del ámbito del ASEC-II, la Conciliación, Mediación o Arbitraje, se realizará ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Si el ámbito del conflicto no supera una Comunidad Autónoma, los intentos de solución extrajudicial se realizarán ante el organismo correspondiente de esa Comunidad Autónoma.

Dentro del ámbito de aplicación del ASEC-II, los intentos de Mediación o Arbitraje, se realizan en el SIMA, sin perjuicio de acuerdos similares al ASEC-II que existen a nivel autonómico o provincial.

En definitiva, debemos estar al ámbito material y territorial del conflicto concreto, para determinar qué organismo es el competente para realizar estos intentos extrajudiciales de solución de conflictos.

### 1.1.1. CONCILIACIÓN

En la Conciliación interviene un tercero, pero no aporta soluciones al Conflicto Laboral; **este sistema tan sólo se limita a facilitar un cauce de negociación entre las partes en conflicto, pero sin intervención activa de un tercero.** Es además, un **trámite previo obligatorio en la mayoría de los procedimientos ante los Tribunales.** Esta obligatoriedad de la Conciliación, viene establecida en el **artículo 63 de la LPL** y específicamente para los procesos de Conflictos Colectivos en el artículo 154 de la LPL señalando, como requisito necesario, el intento de Conciliación ante el Servicio Administrativo correspondiente, o ante los órganos de Conciliación que puedan establecerse a través de los acuerdos interprofesionales o en los Convenios Colectivos.

**Lo acordado en Conciliación en el caso de Conflictos Colectivos, tiene la misma consideración que lo pactado en un Convenio Colectivo** pero, y es muy importante, quien llegue a ese acuerdo conciliatorio debe estar legitimado para ello; de lo contrario, el acuerdo llevado a cabo en Conciliación sería nulo. Por otra parte, en el caso de que exista procedimiento judicial abierto, puede llegarse a un acuerdo conciliatorio en cualquier momento, siempre y cuando se haga antes de que se dicte Sentencia. En este caso, y ya inmersos de pleno en el procedimiento judicial de Conflicto Colectivo, comunicada la Conciliación entre las partes al Juzgado, éste debe archivar el procedimiento, tal y como establece el artículo 160 de la LPL.

El artículo 154 de la LPL, al establecer la obligatoriedad del intento de Conciliación en los procedimientos sobre Conflictos Colectivos que se pretendan interponer ante los Tribunales, hace dos reseñas:

La primera, respecto de que esta Conciliación se deberá hacer ante el Servicio Administrativo correspondiente (por ejemplo, en la Comunidad Autónoma de Madrid es el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, SMAC).

También el artículo 154 de la LPL establece, textualmente, “(...) o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los acuerdos interprofesionales o los Convenios Colectivos a que se refiere el artículo 83<sup>1</sup> del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (...)”.

**Esta reseña de la LPL nos abre la puerta al “Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales-ASEC II”, así como a las diferentes posibilidades que establezcan los distintos Convenios Colectivos, además de a las Comisiones Paritarias o Mixtas de los Convenios, con funciones específicas en estos asuntos, donde habrá que acudir con carácter obligatorio y previo a la interposición de la Papeleta de Conciliación y, en su caso, de la Demanda ante el Órgano Jurisdiccional. Importante es reseñar que algunas Sentencias han considerado defectuosa la tramitación de procedimiento judicial, si se ha omitido la reclamación ante la Comisión Paritaria establecida en el Convenio Colectivo; en este sentido, entre otras, la STSJ de Madrid, de 25 de marzo de 1997, o la SAN, de 10 de marzo de 1998.**

**Si estamos en el ámbito de aplicación y competencia del ASEC, la Mediación regulada en este sistema sustituye al trámite de Conciliación.**

**En el caso de procedimientos de Conflictos Colectivos contra las Administraciones Públicas, no es obligatorio el intento de Conciliación previa, pues así lo establece el artículo 70 de la LPL, en relación con el artículo 69 también de la misma norma procesal.**

### 1.1.2. MEDIACIÓN

**En la Mediación, el tercero que interviene puede ser designado oficialmente por las partes, y propone soluciones al conflicto, pero sin poder imponérselas a los enfrentados.** Son éstos que serán los que tienen la potestad de adoptarla.

<sup>1</sup> **El artículo 83 del ET, “Unidades de Negociación”:** “1.- Los Convenios Colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden. 2.- Mediante acuerdos interprofesionales o por Convenios Colectivos las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la Negociación Colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. 3.- Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los Convenios Colectivos”.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si así lo admiten las partes enfrentadas, puede ejercer funciones de mediación en determinados supuestos, por ejemplo, en situaciones de huelga, supuesto en el que, el RD-Ley 17/1977 de Relaciones de Trabajo, les confiere la posibilidad de mediar entre trabajadores/as y empresarios durante todo el Conflicto.

**En las distintas Comunidades Autónomas, se han creado también determinados órganos, destinados a la Mediación en situaciones de conflicto.**

### 1.1.3. ARBITRAJE

En el Arbitraje, **interviene un tercero, y su decisión es de obligado cumplimiento para los sometidos al Arbitraje**, sin perjuicio de que su resolución (dando) se impugne posteriormente ante los Tribunales competentes. Así, la intervención del árbitro en un Conflicto Colectivo, es determinante, pues su grado de implicación en la toma de soluciones al Conflicto es *cuasi* absoluta. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, también puede intervenir en procedimientos de Arbitraje, siempre y cuando le sea solicitado y aceptado por las partes en Conflicto. De intervenir un Inspector, éste no podrá desarrollar en esa empresa concreta, o en el ámbito del Conflicto, simultáneamente labor inspectora alguna.

- **Existen a su vez, dos fórmulas de Arbitraje: el Voluntario, y el Obligatorio. En el primero, el sometimiento al Arbitraje es voluntario para las partes enfrentadas. En el segundo, como su nombre indica, es imperativo para las partes en Conflicto. Respecto del Arbitraje Obligatorio, ver apartado 2.13 del presente Capítulo).**

### 1.1.4. EL “ASEC-II”: ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

El *“Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales”*, debe su existencia al pacto suscrito entre Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEOE y CEPYME). **El acuerdo lo firmaron los sindicatos y las organizaciones empresariales referidas, en día 31 de enero de 2001, y consta en una Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de febrero del mismo año (Boletín Oficial del Estado de 26 de febrero).**

#### *La CGT y el ASEC-II.*

Desde el ASEC-I la CGT ha venido manteniendo la misma postura al respecto de este tipo de acuerdos. El ASEC-II es un acuerdo innecesario y poco práctico, ya que existen medios en nuestro Derecho diseñados con anterioridad al ASEC para la solución de Conflictos y, sobre todo, tampoco ha demostrado ser un medio que evite los posteriores pleitos ante la Jurisdicción Social. Además, no deja de ser un acuerdo impuesto a los no firmantes pues, aun no suscribiendo el acuerdo, los trabajadores/as están sometidos a su aplicación, quieran o no quieran, como consecuencia de haberlo suscrito los sindicatos mayoritarios.

En definitiva, el ASEC es un acuerdo poco útil e impuesto por los sindicatos mayoritarios a todos los trabajadores/as, que no ha logrado impedir que los litigios sindicales acaben en los Juzgados de lo Social, burocratizando aun más la acción sindical y la labor de las organizaciones sindicales, limitando a éstas la posibilidad de usar medidas de fuerza ante situaciones de Conflicto.

Este acuerdo es el segundo suscrito en estos términos por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, realizado al amparo del artículo 83.3 del ET (ver nota a pie de página anterior) y, reproduce casi literalmente, el primer experimento, el ASEC-I, firmado en 25 de enero de 1996. De la continuidad y modificaciones de éste, surge el ASEC-II.

- En su artículo 5, el ASEC-II crea el **Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)**, con sede en Madrid, en la calle San Bernardo número 20, 5ª planta, un ente de naturaleza paritaria, constituido a partes iguales entre las organizaciones sindicales y las organizaciones patronales suscriptoras del ASEC-II. **Los fondos que sostienen al SIMA son públicos, y es una entidad tutelada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.** Ante el SIMA se presentan los escritos instando los respectivos procedimientos, y es el SIMA quien notifica y cita a las partes, registra y certifica los documentos, elabora la lista de mediadores y árbitros, y nombra a éstos para cada Conflicto, en el caso de que no se pongan las partes de acuerdo en este punto. **Todos los servicios del SIMA son gratuitos.**
- **El artículo 2 del propio acuerdo establece el ámbito territorial y temporal del ASEC-II. Se aplica por tanto el acuerdo a la totalidad del territorio nacional y para los Conflictos contemplados en su artículo 4<sup>2</sup>.**

Conviene destacar que el artículo 4 del ASEC-II, en su apartado segundo, establece que se podrán someter a los procedimientos diseñados por el ASEC-II los Conflictos Colectivos que enumera el apartado primero del referido artículo 4, siempre que afecte a sectores o subsectores de actividad que excedan del ámbito de una Comunidad Autónoma; o que el conflicto afecte a varios centros de trabajo de una misma empresa, radicados en distintas Comunidades Autónomas.

---

<sup>2</sup> **Artículo 4. (ASEC) Conflictos afectados.** “1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo y en el caso de suscitarse en los ámbitos a que se refiere el número 2 los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
  - b. Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo en los términos que establezca el Reglamento de aplicación.
  - c. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
  - d. Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - e. Las controversias colectivas, que sin revestir la forma de demanda judicial de conflicto colectivo jurídico, surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.
2. Los anteriores conflictos podrán someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo siempre que se susciten en alguno de los siguientes ámbitos:
- a. Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.
  - b. Empresa cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.
3. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en los distintos ámbitos autonómicos”.



- El ASEC-II entró en vigor el 27 de febrero de 2001, esto es, al día siguiente de su publicación en el BOE, y se extiende hasta el día 31 de diciembre de 2004, siendo susceptible de prorrogarse por periodos de cinco años, si ninguna de las partes obligadas lo denuncia expresamente, con una antelación mínima de seis meses.

En el caso de que existan acuerdos vigentes similares a nivel de Comunidad Autónoma, habrá que acudir a éstos y a sus procedimientos, si el ámbito del Conflicto no supera el de la Comunidad Autónoma en cuestión.

- El ASEC-II obliga a todos los sectores y empresas, en los que los representantes de los trabajadores/as, empresarios o sus respectivas organizaciones legitimadas, suscriban el correspondiente instrumento de “*ratificación*” o “*adhesión*”. El sometimiento al ASEC-II, de hacerse, ha de ser a la totalidad del acuerdo y absolutamente incondicionado.

Los medios posibles de ratificación o adhesión al ASEC-II son:

- Acuerdos entre sindicatos y empresarios, sobre materias concretas, en virtud de lo establecido en el artículo 83.3 del ET.
- Mediante adhesión realizada en un Convenio Colectivo de empresas, con centros de trabajo en distintas Comunidades Autónomas, o en un Convenio Colectivo de sector de ámbito nacional o supra autonómico.
- Mediante su inserción en un Convenio Colectivo de sector de ámbito nacional o supra autonómico, o en un Convenio Colectivo de empresa, siempre que ésta tenga centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.
- Mediante la suscripción de un acta de adhesión entre la empresa y el Comité de Empresa (o Intercentros si existe), o los sindicatos de la empresa concreta, siempre que suponga la mayoría de los representantes de los trabajadores/as, en empresas con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

En relación al primer ASEC, todos los sectores y empresas que se adhirieron o acogieron a aquel primer acuerdo, quedaron inmediatamente sometidos a este ASEC-II, salvo que expresamente, por escrito y en el plazo de tres meses desde su entrada en vigor (27 de febrero de 2001), manifestaran al Comité Paritario del ASEC-II lo contrario.

- Los Conflictos Laborales incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC-II, son los reseñados en el artículo 4 (ver nota a pie de página anterior). Están excluidos sin embargo, del ámbito de aplicación del ASEC-II, los Conflictos sobre Seguridad Social, los Conflictos en los que sea parte el Estado, las Comunidades Autónomas, entes locales y organismos administrativos dependientes de ellos. También, en virtud al artículo 4.3 del ASEC-II, están excluidos los Conflictos individuales, que pudieran solucionarse por sistemas previstos en acuerdos de ámbito autonómico.

#### 1.1.4.1.-Procedimientos derivados del ASEC-II. Mediación y Arbitraje

En su artículo 6 el ASEC-II establece **dos procedimientos como cauces de solución de conflictos colectivos: la Mediación y el Arbitraje.**



No obstante, según establece el artículo 8 del “Reglamento de aplicación del Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales” (RASEC-II), en el caso de Conflictos que versen sobre la interpretación o aplicación de un Convenio Colectivo, se requiere comparecer previamente ante la Comisión Paritaria establecido por el Convenio Colectivo en cuestión, siempre y cuando la Comisión Paritaria concreta, tenga atribuciones de interpretación o aplicación del Convenio. Sin ese trámite previo, no se tramitarán procedimientos ante el SIMA. Si no existe en el Convenio Colectivo un proceso creado para la intervención en estos supuestos de la Comisión Paritaria, las partes en el Conflicto, deberán solicitar la intervención de la Comisión Paritaria ante el SIMA. Si la Comisión Paritaria no tiene competencias al respecto de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, se podrá instar directamente el procedimiento ante el SIMA.

Ambos procedimientos ante el SIMA, esto es, la Mediación y el Arbitraje, se rigen por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad (artículo 7 del acuerdo).

- **La Mediación** derivada del ASEC-II se regula en el artículo 10 del Acuerdo, y en el 12 del Reglamento. La Mediación es un procedimiento obligatorio, en el caso de que lo solicite alguna de las partes enfrentadas (artículo 10.3 del acuerdo), y siempre, como requisito preprocesal, en los supuestos de interposición de demandas de Conflicto Colectivo ante la Jurisdicción Laboral. De igual forma, la convocatoria de Huelga en el ámbito de aplicación del ASEC-II, requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación ante el SIMA; así mismo, es preceptiva la Mediación ante el SIMA, si así lo pide una de las partes, en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión de los contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y en supuestos de despidos colectivos.

Se debe resaltar que, en todos estos supuestos, no se amplía el plazo legal de interposición de las correspondientes acciones judiciales por deber someterse a Mediación ante el SIMA.

- A su vez, el procedimiento de Mediación ante el SIMA y al amparo del ASEC-II, sustituye a la obligatoria Conciliación previa a determinados procesos judiciales (artículo 63 y 154.1 de la LPL).

En el SIMA existen “listas” de mediadores/as, designados por las organizaciones sindicales y patronales firmantes del ASEC-II. No obstante, las partes enfrentadas pueden designar de mutuo acuerdo un mediador/a ajeno a las “listas” de mediadores/as que constan en el SIMA.

- El procedimiento de Mediación se insta por escrito ante el SIMA (artículo 14 del RASEC-II).

**El escrito debe contener lo siguiente:**

- **Identificación del empresario o de los sujetos colectivos legitimados para acogerse al procedimiento en el ámbito del Conflicto.**
- **El objeto del Conflicto, con especificación de su génesis y su desarrollo, de las razones en las que se funda, y su pretensión.**
- **El colectivo de trabajadores/as a los que afecta y el ámbito territorial.**
- **Si se trata de un Conflicto de interpretación o aplicación de un Convenio Colectivo, debe acreditarse ante el SIMA la intervención en el Conflicto de la Comisión Paritaria, y si emitió en su caso, dictamen.**
- **Domicilio, fecha y firma del empresario o del sujeto colectivo que inicia el procedimiento.**

**• Pueden instar el procedimiento ante el SIMA, según determina el artículo 13 del RASEC-II:**

- En el caso de Conflictos de interpretación y aplicación de una norma, en el caso de Conflictos que den lugar a una Huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de Huelga, así como en los supuestos contenidos en el artículo 5 del RASEC-II<sup>3</sup>, podrán instar el procedimiento de Mediación ante el SIMA todos los sujetos que estén legitimados para promover una demanda de Conflicto Colectivo ante los Órganos Jurisdiccionales,

<sup>3</sup> **Artículo 5. (RASEC), Conflictos afectados.**”1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el Acuerdo con arreglo al procedimiento que determina este Reglamento los siguientes tipos de conflictos laborales:

- f. *Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.*
- g. *Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de cinco meses a contar desde la constitución de la Mesa Negociadora. No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con efectos generales.*
- h. *Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.*
- i. *Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- j. *Las controversias colectivas que sin revestir la forma de demanda judicial de conflicto colectivo jurídico, surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.*

2. Los anteriores conflictos podrán someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo siempre que se susciten en alguno de los siguientes ámbitos:

- c. *Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.*
- d. *Empresa cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.*

En este último supuesto, y cuando se trate de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un Convenio, será preciso que este último sea un Convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa, pero superior a cada uno de los centros de trabajo afectados.

3. El ASEC-II no cubre los conflictos y ámbitos distintos a los previstos en el artículo 4 del mismo y en este precepto. Los restantes supuestos podrán ser sometidos a los procedimientos previstos en las diferentes Comunidades Autónomas o establecidos en los Convenios Colectivos de aplicación”.

así como los legitimados para convocar una Huelga. En este sentido, según establece el artículo 152 de la LPL, están legitimados para instar un procedimiento de Conflicto Colectivo, los sindicatos y asociaciones empresariales, cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto (en el caso de las asociaciones empresariales, se exige además que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa); y además están legitimados, los empresarios y los órganos de representación de los trabajadores/as (ya sean sindicales o unitarios), siempre que se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.

- En los supuestos de Conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, están legitimados las representaciones de empresarios y trabajadores/as que participan en la Negociación Colectiva en cuestión. En este supuesto, la decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.
- En el caso de Conflictos que versen sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en el caso de Huelga, están legitimados el Comité de Huelga y el empresario afectado.
- En el supuesto de Conflictos surgidos por discrepancias en el periodo de consultas abiertos en casos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensiones del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas u organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor, así como en el supuesto de despidos colectivos (artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, respectivamente), estarán legitimados para instar el procedimiento ante el SIMA el empresario y la representación de los trabajadores/as que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar el procedimiento de Mediación, deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.
- En los supuestos de Conflictos surgidos por controversias colectivas, que surjan con ocasión de la aplicación o interpretación de un Convenio Colectivo, están legitimadas las Comisiones Paritarias, necesitando el acuerdo mayoritario de ambas representaciones.
- **Instado el procedimiento de Mediación ante el SIMA, ha de durar diez días;** en los tres primeros días hábiles, el SIMA designa (si no lo hicieron la partes) y convoca al mediador, que deberán comenzar su actuación de inmediato. Se celebra una comparecencia, en la que el mediador/a intentará el acuerdo de las partes, no estando sujeta esta comparecencia a reglas especiales ni a limitaciones en las intervenciones de las partes, garantizando en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión (artículo 15.3 RASEC-II).

**En el caso de convocatoria de Huelga (artículo 15.2 RASEC-II), antes de la comunicación formal de la misma, debe celebrarse la Mediación, a solicitud de los convocantes, que deberán formular por escrito su solicitud, incluyendo los objetivos de la Huelga, la gestiones realizadas y la fecha prevista para su inicio. Este escrito debe enviarse también al empresario. En el supuesto de Huelga, el procedimiento de Mediación ante el SIMA tiene una duración de setenta y dos horas, plazo que puede prorrogarse por acuerdo entre las partes.**

**En el supuesto de huelga, es preceptivo haber agotado el intento de Mediación ante el SIMA, tal y como establece el artículo 10 del ASEC-II. Así, en la convocatoria**

**formal de la Huelga, debe acreditarse que se ha intentado la Mediación ante el SIMA. Debemos entender que, de no acreditarse este intento de solución ante el SIMA, la convocatoria de Huelga no está debidamente realizada.**

**Las partes deben, obligatoriamente, acudir a la comparecencia señalada por el SIMA.**

Tras la comparecencia, y dentro del plazo antes reseñado de diez días (recordad que, en caso de Huelga, son setenta y dos horas de plazo), el mediador/a ha de proponer soluciones al Conflicto, que puede incluir el sometimiento del Conflicto al procedimiento de Arbitraje, que más adelante estudiamos. **La propuesta del mediador/a puede ser aceptada por las partes, con lo que el Conflicto finaliza aquí. El acuerdo aceptado ha de plasmarse por escrito, y debe trasladarse una copia a la Autoridad Laboral competente, así como al SIMA para su registro.**

**Los acuerdos logrados en esta sede, surten los mismos efectos que un Convenio Colectivo.**

**Si no aceptan lo propuesto por el mediador/a**, se levanta acta, donde deben registrarse la propuesta del mediador/a, aun no habiendo sido aceptada, la ausencia de acuerdo y las alegaciones de cada parte. Este trámite de mediación ante el SIMA, tal y como se expuso anteriormente, sustituye a la preceptiva Conciliación previa prevista para los procedimientos, entre otros, de Conflicto Colectivo.

- ***El Arbitraje establecido en el ASEC-II***, se regula en sus artículos 11 y siguientes del acuerdo, y en los artículos 18 y siguientes de su reglamento. En el apartado primero del referido artículo 11, se establece la definición de este procedimiento extrajudicial: ***“(...) Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto suscitado (...)”***.

Así, tal y como se apuntó anteriormente, la nota más destacada del Arbitraje, es que la solución que dé el/la árbitro al Conflicto concreto, ha de ser acatada por las partes, además de que ha de ser solicitado por ambas partes (partes en conflicto que estarán legitimadas para instarlo conjuntamente, en los mismos términos que las legitimadas para instar mediación, respecto del Conflicto y del ámbito del mismo).

- **Deberá instarse el arbitraje por escrito, que ha de contener, al menos:**
  - Nombre del/la árbitro (o árbitros designados), o en su caso, la solicitud al SIMA de que sea éste quien lo designe.
  - Identificación del empresario y de los sujetos colectivos legitimados para acogerse al Arbitraje. A su vez, debe identificarse las organizaciones sindicales y empresariales representativas en el ámbito del Conflicto, por si desearan sumarse al procedimiento arbitral.
  - Cuestiones que se someten al Arbitraje, con sus antecedentes, así como las pretensiones de las partes y sus fundamentos.
  - El compromiso de aceptación del Laudo Arbitral que solucione el Conflicto.

- **Domicilio de las partes afectadas, así como la fecha y firma de los representantes de las partes enfrentadas.**

Del escrito instando ante el SIMA el Arbitraje, se debe enviar copia también a la Autoridad Laboral, que deberá registrar y publicar el ulterior Laudo.

**Las partes pueden instar el Arbitraje, sin previamente haber instado el procedimiento de Mediación, salvo que aquél derive de una decisión de las partes, inmersas en un procedimiento de Mediación, tal y como hemos visto anteriormente. Claro está, pueden instar el Arbitraje, una vez agotada la Mediación o en el transcurso de ésta.**

**Instado por las partes el procedimiento arbitral, éstas deben abstenerse de promover cualquier otro procedimiento respecto de las cuestiones sometidas al Arbitraje.**

- **Los/las árbitros se designan libremente por las partes, entre “*expertos imparciales*”, dice el apartado tercero del artículo 11 del ASEC-II. No obstante, el SIMA debe tener una lista de árbitros a disposición de las partes, a fin de que éstas puedan escoger.**
- **El Arbitraje se somete a los principios de contradicción e igualdad entre las partes, tal y como establece el apartado quinto del artículo 11 del ASEC-II. Así mismo, debe garantizarse el derecho de audiencia a las partes, y velar que no se produzca indefensión a ninguna de las partes.**
- **El SIMA es quien determina los trámites del procedimiento, y puede señalar la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria, así como recabar el auxilio de expertos (artículo 21 RASEC-II).**
- **El Laudo que pone fin al Arbitraje, se emitirá en el plazo que estimen las partes; de no señalar ninguno, deberá emitirse en diez días hábiles a partir de la designación del/la árbitro o árbitros. Este plazo es prorrogable en diez días más, si el/la arbitro, motivadamente, estima que Conflicto es dificultoso o de gran trascendencia.**

**Dictado el Laudo, éste es ejecutivo y vinculante inmediatamente. El Laudo debe motivar su decisión, y debe también notificarse a las partes inmediatamente.**

**La decisión arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de Conflicto Colectivo, o Huelga sobre la materia sometida al procedimiento de Arbitraje.**

Tal y como se explicó para la Mediación, el Laudo tiene la misma eficacia que un Convenio Colectivo, en función de las partes, la legitimación de éstas, y el ámbito al que afecta el Laudo.

**Si no se recurre el Laudo, supuesto que explicamos a continuación, tiene efectos de Sentencia Firme (Disposición Adicional 7ª de la LPL).**

- **El Laudo puede ser impugnado y solicitar su nulidad ante los Tribunales en treinta días, de acuerdo con lo establecido en el artículo 67.2 de la LPL, en relación o lo establecido en el artículo 65.3 de la LPL y al 91.4 del ET. Las causas de este recurso son tasadas, y se establecen en el apartado quinto *in fine* del artículo 22 del RASEC-II, y son:**

- Que el/la árbitro o árbitros se haya excedido de sus competencias, resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral suscrito por las partes;
- Que hayan vulnerado notoriamente los principios que han de inspirar el procedimiento arbitral;
- Que se rebase el plazo establecido para dictar el Laudo;
- Que el Laudo contradiga normas constitucionales o legales.

### 1.1.5. INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL

Ésta es otra fórmula de solución extrajudicial de Conflictos, ajena al ASEC y a las otras fórmulas vistas anteriormente, que como **Conflictos Colectivos de Trabajo**, se establece en los artículos 17 y siguientes del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.

**Para que la Autoridad Laboral intervenga, deben solicitarlo las partes en Conflicto. A su vez, no debemos confundir esta fórmula con el Arbitraje obligatorio que más adelante se estudia.**

- **Esta solución a los Conflictos tiene un límite, establecido en el artículo 20 del RD Ley 17/1977, que es la imposibilidad de solicitar la intervención de la Autoridad Laboral para modificar lo pactado en un Convenio Colectivo, o para cuestionar la solución plasmada en un Laudo arbitral.**
- **La solicitud de este procedimiento por parte de los trabajadores/as, excluye la posibilidad de convocar Huelga, según establece el artículo 17.2 del RD Ley 17/1977.**

En interpretación de los apartados segundo y tercero del referido artículo 17, según establecen algunas sentencias, entre otras la del STSJ de Andalucía, de 13 de marzo de 1996, si los trabajadores/as instan primero la intervención de la Autoridad Laboral por medio del procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo, posteriormente no podrán convocar Huelga referente al mismo Conflicto Colectivo; pero, si primero fue la convocatoria de la Huelga, pueden cesar en ésta, o desconvocarla, e instar la intervención de la Autoridad Laboral. Por otra parte, tal y como establece el artículo 18.2 del RD-Ley 17/1977, si el procedimiento ante la Autoridad Laboral, lo instan los empresarios, y los trabajadores/as ejercitan su derecho a Huelga, el procedimiento se archiva sin finalizar.

- **Pueden instar la iniciación del Conflicto Colectivo de Trabajo ante la Autoridad Laboral, según establece el artículo 18 del RD-Ley 17/1977, sólo los representantes de los trabajadores/as en el ámbito correspondiente al Conflicto, ya sea por su propia iniciativa, o a petición de los trabajadores/as a los que representan. Así mismo, están legitimados también los empresarios, o los representantes legales de éstos, afectados en el ámbito del Conflicto Laboral.**
- **La Autoridad Laboral que ha de intervenir, la determina el artículo 19 del RD-Ley 17/1977, norma que ha de adecuarse a la delegación de las competencias que, en cuanto a la materia que nos ocupa, se han efectuado a favor de las Comunidades Autónomas.** Así, según el referido artículo 19, la competencia para conocer de los Conflictos Laborales de Trabajo corresponde a la Delegación Provincial de Trabajo de la provincia en que se plantee el Conflicto y si éste excede de una provincia, la competencia es de la Dirección General de Trabajo. Esta afec-



tación a trabajadores/as de varias provincias, ha de ser real y no potencial, tal y como establecieron, entre otras, la STCT de 30 de abril de 1980. Pero, delegadas las competencias de las Direcciones Provinciales de Trabajo, debemos entender que son competentes los órganos de la Comunidad Autónoma correspondiente.

- **El procedimiento se insta ante la Autoridad Laboral correspondiente, mediante escrito.**

**El contenido mínimo de ese escrito se establece en el artículo 21 del RD-Ley 17/1977, y es:**

- **Nombre, apellido, domicilio y carácter de quien insta el procedimiento, su firma y la fecha.**
- **Determinación de los empresarios y trabajadores/as afectados, los hechos sobre los que verse el Conflicto, las peticiones concretas que se planteen, y demás datos que procedan a juicio del que insta el procedimiento.**

A continuación, reproducimos un **Modelo sencillo de Escrito de Iniciación de Conflicto Colectivo ante la Autoridad Laboral.**

**Cuadro 61**

Don/ña ....., Don/ña ....., Don/ña ..... (datos personales de los que presentan la solicitud), todos ellos miembros del Comité de Empresa (o Delegados/as de Personal) del centro de trabajo sito en ..... de la Empresa ....., domicilio que se señala a efectos de notificaciones y citaciones, comparecen y como mejor proceda en Derecho,

EXPONEN:

Que, debido a la situación conflictiva existente en el centro de trabajo de la mencionada empresa, por las siguientes causas: ..... (especificar los hechos sobre los que versa el conflicto), la representación legal de los trabajadores/as del mismo, firmante de este escrito, ha adoptado por mayoría el acuerdo de ejercer el derecho al planteamiento del Conflicto Colectivo de Trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.

Que los empresarios y trabajadores/as afectados por el Conflicto Colectivo son:

- .....
- .....

Que las peticiones concretas que se formulan con la intención de llegar a una avenencia entre las partes del conflicto son: ..... (en relación a: la modificación de las condiciones de trabajo, o interpretación de una norma preexistente estatal o convenida colectivamente). Que se presenta este escrito con su copia, con el objeto de que sea remitida por la Autoridad Laboral competente en el plazo de 24 horas a la otra parte del Conflicto Colectivo.

Por todo lo cual los que firman y en virtud de la representación que ostentan, solicitan a la Autoridad Laboral correspondiente el inicio del Conflicto Colectivo, así como la convocatoria para la celebración de una comparecencia a los efectos de lograr una avenencia entre las partes.

En ....., a ..... de ..... de .....

Fdo.:

Ilmo/a. Sra./Sr. .... (Autoridad Laboral competente)



Es importante el consignar correctamente el contenido del escrito, dado que el no recoger en el escrito la petición concreta produce la nulidad de las actuaciones, tal y como han establecido distintas sentencias, entre ellas, las SSTCT de 4 de junio de 1980 y 27 de abril de 1988.

- **Presentado el escrito, en las veinticuatro horas siguientes, la Autoridad Laboral correspondiente, ha de remitir copia del escrito a la parte frente a la que se insta el procedimiento, y debe convocar a una y otra al acto de comparecencia que se celebra en su presencia. La comparecencia debe celebrarse dentro de los tres días siguientes a la presentación del escrito.**
- **La labor de la Administración Laboral consiste en intentar lograr un acuerdo entre las partes, pero el acuerdo ha de ser adoptado por mayoría simple de cada una de las representaciones.** Según establece el artículo 24 del RD-Ley 17/1977, de llegarse a adoptar algún acuerdo, éste tendrá la eficacia de un Convenio Colectivo, y sus efectos partirán desde el momento en que se adopta el acuerdo, a no ser que las partes pacten otra cosa (en este sentido, STCT de 13 de febrero de 1979).

De no haber acuerdo entre las partes, éstas pueden designar que sea uno/a o varios/as árbitros los que medien de cuenta de la Autoridad Laboral. En el caso de que no haya acuerdo y sea designado uno o varios árbitros, deben emitir un Laudo solucionando el Conflicto en los cinco días siguientes a su designación.

**Según determina el artículo 25 del RD-Ley 17/1977, si las partes no consiguen llegar a un acuerdo, ni tampoco designan árbitro o árbitros, y el Conflicto Colectivo deriva de discrepancias relativas a la interpretación de una norma, ya sea legal o convencional, la Autoridad Laboral debe remitir todo lo actuado junto con su informe, a la Jurisdicción Social, a fin de que se inicie el correspondiente proceso de Conflicto Colectivo, de acuerdo a lo establecido en los artículos 151 y siguientes de la LPL.**

## 1.2. Medios Judiciales

Existe un procedimiento judicial específico, destinado a resolver los Conflictos Colectivos, y se regula en los artículos 151 y siguientes de la LPL, y recibe el nombre en esta norma de **“Proceso de Conflicto Colectivo”**.

- El artículo 151.1 de la LPL, determina el ámbito material de este tipo de procesos. Así, tal y como establece la referida norma, mediante el proceso de Conflicto Colectivo ante la Jurisdicción Social, **se han de tramitar las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores/as y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, Convenio Colectivo, cualquiera que sea su eficacia, así las decisiones o prácticas de empresa.** Así mismo, mediante este procedimiento, como determina el apartado segundo del artículo 152 de la LPL, se tramitan también los procedimientos de impugnación de Convenios Colectivos, referencia que ha de entenderse a los meros trámites procesales.



Son obligadas en este punto algunas reflexiones al respecto del tema que nos ocupa. Así, la STS de 19 de mayo de 1997, de 17 de noviembre de 1999, configura el Conflicto Colectivo o Conflicto Laboral aquí analizado desde dos perspectivas: la objetiva y la subjetiva. Así, el elemento subjetivo sería *“la afectación del conflicto a un grupo de trabajadores estructurado a partir de un elemento de homogeneidad”*, y no como una mera pluralidad o suma de trabajadores/as. Y el elemento objetivo estaría presente si existe un *“interés general”*, indivisible y correspondiente al grupo de trabajadores/as en su conjunto, y no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros.

En otro análisis realizado por parte de la doctrina, deben concurrir tres elementos para la existencia de un Conflicto Colectivo de los ahora analizados:

1. Debe afectar a un grupo de trabajadores/as.
2. Debe versar sobre intereses generales de carácter indivisible; esto es, que pretenda satisfacer los intereses de los trabajadores/as como grupo y no como individuos. El concepto de interés general, tal y como hemos visto, se define por la doctrina como un interés indivisible correspondiente al grupo de trabajadores/as en su conjunto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros. Este interés general puede individualizarse sólo en sus consecuencias, pero no en su configuración general.
3. Y que se inste la interpretación de normas laborales o colectivas.

En base a estas definiciones o interpretaciones jurisprudenciales y doctrinales de lo que es un “Conflicto Colectivo”, debemos distinguir a éste de lo que se denomina doctrinalmente “Conflicto Plural” y del concepto de “Conflicto de Intereses”.

Así, como hemos visto, que en un conflicto entre el empresario y los trabajadores/as se vean afectados una pluralidad de éstos, no significa que estemos ante un “Conflicto Colectivo”.

En un “Conflicto Plural”, los trabajadores/as se presentan como una mera suma de intereses individuales. Por ejemplo, en el caso de que un empresario incumpla el deber de pagar a varios de los trabajadores/as diversos meses, y éstos acuden conjuntamente a los Juzgados de lo Social a reclamar el pago.

En un “Conflicto Colectivo”, los trabajadores/as son considerados como grupo con independencia de los intereses particulares de cada uno de ellos (en este sentido, la STC 92/1988, la STS Unificación de Doctrina, de 3 de enero de 1994). A menudo, la diferencia entre “Conflicto Colectivo” y “Conflicto Plural” es difícil de discernir. Lo que sí es claro, es que en un “Conflicto Plural” se ven afectados varios (o muchos) trabajadores/as, aunque no en virtud de un interés que afecte al conjunto del colectivo de trabajadores/as del cual forman parte, con lo que su reivindicación no lo es de carácter colectivo, aunque la presenten varios (o, insistimos, muchos trabajadores/as). A esta distinción no ayuda nuestro ordenamiento procesal, que ha optado en ocasiones, por derivar al procedimiento judicial de Conflicto Colectivo determinados litigios, basándose exclusivamente en parámetros numéricos respecto de los trabajadores/as afectados.

Y es obligado el reseñar la distinción entre “Conflicto Colectivo” y lo que la doctrina ha llamado “Conflicto de Intereses”. En el “Conflicto Colectivo”, se debate sobre la interpretación o aplicación de una norma preexistente al Conflicto; es decir, es un conflicto jurídico. Sin embargo, habrá “Conflicto de Intereses”, cuando no exista una norma, legal o convencional, sobre la que debatir su aplicación, y lo que se pretenda es su creación o modificación. Por ejemplo, el objeto de un “Conflicto Colectivo” sería la discusión sobre si se aplica o no determinado complemento salarial contenido en un Convenio a un determinado puesto de trabajo, y el “Conflicto de Intereses” lo que pretendería es la creación de esa norma del Convenio que establece la existencia de ese complemento salarial.

- **Ya decididos a instar el correspondiente proceso de Conflicto Colectivo, recuérdese la obligatoriedad de haber intentado la Conciliación ante el organismo competente, antes de instar el procedimiento judicial ante el órgano jurisdiccional. De igual forma, recuérdese que a estos efectos, es válida la Conciliación realizada ante el SIMA, dentro del ámbito de ASEC-II, aunque más adelante se volverá a hacer referencia a este extremo.**

### 1.2.1. LEGITIMACIÓN

**Están legitimados para promover procesos sobre Conflictos Colectivos, según determina el artículo 152 LPL:**

- **Los sindicatos** cuyo ámbito de actuación se corresponda, o sea más amplio que el del conflicto. Debemos no obstante matizar, que la Jurisprudencia exige que para que los sindicatos puedan instar un procedimiento de Conflicto Colectivo es preciso que tengan implantación en el ámbito en el que se sitúa el Conflicto (entre otras, STS de 11 de diciembre de 1991). A su vez, esta implantación no supone la exigencia de un porcentaje concreto, tal y como recoge, entre otras la SAN de 7 de junio de 1990. Otro requisito jurisprudencialmente establecido, es la necesidad de que el sindicato que inicia ante los Tribunales un procedimiento de Conflicto Colectivo, debe tener **“relación directa”** con el objeto del proceso, ya sea por su notoria implantación en el centro de trabajo en cuestión, o en el marco general en el que el Conflicto ha surgido, tal y como se ha establecido, por ejemplo, en la SSTCI 70/1982 y 37/1983, así como en la STSJ de Andalucía de 5 de marzo de 1991.
- **Las asociaciones empresariales** cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del Conflicto, siempre que se trate de Conflictos de ámbito superior a la empresa. Las especificaciones realizadas respecto de los sindicatos, son de aplicación también respecto de las asociaciones empresariales.
- **Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores/as**, cuando se trate de Conflictos de empresa o de ámbito inferior. Respecto a las secciones sindicales, están legitimadas cuando se trate de Conflictos de empresa o ámbito inferior, tal y como ha manifestado la STS de 21 de mayo de 1995, así como el SSTSJ de Madrid, en Sentencia de 30 de abril de 1991 y 20 de abril de 1993. No obstante, la legitimidad de las secciones sindicales, al igual que la de los delegados/as sindicales, dependerá del ámbito del conflicto colectivo, con lo que estarán legitimados en Conflictos Colectivos cuyo ámbito coincida con el de su representatividad.

Si la decisión de instar el procedimiento de Conflicto Colectivo ante los Tribunales proviene del Comité de Empresa, es necesario que el Comité adopte esta decisión por mayoría de sus miembros, sin que pueda iniciar el procedimiento aisladamente ninguno de sus miembros (en este sentido, STSJ de Asturias, de fecha 10 de enero de 1997. Así mismo, algunas resoluciones judiciales exigen que el acuerdo del Comité de Empresa, se aporte a las actuaciones (en este sentido, STSJ de Canarias, de 23 de marzo de 1998).

En caso de existir un Comité Intercenros, para estar legitimado éste a fin de iniciar procedimientos de Conflicto Colectivo, debe tener expresamente conferida esta competencia, y así lo exige la SAN de 4 de marzo de 1991.

Diversas sentencias, entre otras, las SSTCT de 3 de marzo de 1983 y 27 de junio de 1980, entienden que no está legitimada para instar este tipo de procedimientos la Comisión Paritaria de un Convenio Colectivo.

- En cuanto a la **Autoridad Laboral**, ésta puede de oficio instar el procedimiento de Conflicto Colectivo ante los Tribunales, pero a instancia de las partes enfrentadas en el Conflicto. Esta posibilidad se encuentra avalada por el artículo 156 de la LPL.

### 1.2.2. TRÁMITES

**Tal y como se ha apuntado anteriormente, es necesario el haber intentado la Conciliación previa antes de instar el procedimiento ante la Jurisdicción Social, pues repetimos, así lo exige específicamente para este procedimiento el artículo 154.1 de la LPL. Y como se ha dicho, es valido el procedimiento de Mediación ante el SIMA.**

**Se debe aportar junto a la demanda iniciadora del procedimiento, la copia del Acta de Conciliación, tal y como exige el artículo 155.2 de la LPL.**

A su vez, **no** es necesaria la Reclamación Administrativa previa si la parte demandada es el Estado, las Comunidades Autónomas, Entes Locales u Organismos Autónomos dependientes de todos ellos.

- La **Demanda**, que recordemos debe ir acompañada del acta de intento de conciliación, tiene que contener unos **mínimos**, que vienen **establecidos en el artículo 155 de la LPL**; así, debe contener, además de los requisitos generales:
  - La designación general de los trabajadores/as y empresas afectados por el Conflicto;
  - Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión que se formula, pretensión que también ha de tener peculiaridades y cumplir determinados requisitos, y que giran en torno a que el Conflicto debe ser actual, debe tener un carácter jurídico;
  - Y ha de tener trascendencia colectiva, entendida ésta como la afectación a un grupo genérico de trabajadores/as (estos requisitos, entre otras, se contienen en las SST de fecha 25 de junio de 1992 y 17 de junio de 1997).
- **El proceso tiene carácter urgente**, y es preferente sobre cualquier otro, excepto los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales (artículo 157 de la LPL).
- **El Juicio, debe celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la Demanda**. Como es sabido, previo al Acto del Juicio, se ha de intentar de nuevo la Conciliación, ya en sede judicial.
- **La Sentencia debe dictarse dentro de los tres días siguientes a la celebración de la vista**, y es ejecutiva desde que se dicte. Dos precisiones: no cabe sentencia *in voce*, y debe notificarse a la Autoridad Laboral cuando ésta haya sido la que instó el procedimiento. Puede ser recurrida no obstante la sentencia en Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma correspondiente, o en Casación si la Sentencia la dictó un Tribunal Superior de Justicia o la Audiencia Nacional.

**Estos plazos tan perentorios, en la mayoría de las ocasiones no se cumplen por parte de los Juzgados.**

## 2. EL DERECHO DE HUELGA

### Legislación aplicable:

- *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo, sobre Relaciones de Trabajo.*
- *Constitución española de 1978, artículo 28.2.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 4.1.e.*
- *Entre otras, Sentencias del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, y 13/1986, de 30 de enero.*
- *Código Penal, artículo 315.*

### 2.1. Introducción

La Huelga se configura como una medida de Conflicto, de fuerza y presión, a fin de que los trabajadores/as adopten una posición más equilibrada con respecto a la del empresario correspondiente.

La Huelga como instrumento, como forma que expresa el Conflicto por antonomasia en la relación salarial, se encuentra muy arraigada en la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores/as.

Esa relación entre la organización de la defensa de los intereses de los trabajadores/as y las formas de tutelar los mismos por medio de la Huelga, pertenece a la experiencia social y a la cultura política de este último siglo, como elemento central de cualquier sistema democrático de relaciones laborales.

La Huelga trasciende a la relación salarial y penetra el mundo social y político, como manifestación de protesta y ejercicio real de democracia directa, es decir, como contrapoder. Es la insubordinación social en un sentido genérico, la cual obliga a variar las decisiones políticas –políticas de protección social, vivienda, educación, medioambiente, etc– que atentan contra los intereses y condiciones de vida de la mayoría de la sociedad.

La huelga como medio de lucha, tiende a restablecer el principio de equilibrio ante las fuerzas del mercado, –hoy más que nunca, mercado como expresión de poder “absoluto” el cual desplaza al poder político o/y es parte de ese poder–, que impone todo tipo de obstáculos para el ejercicio efectivo por parte de los ciudadanos/as de la libertad e igualdad.

**En nuestro Ordenamiento Jurídico, el derecho de Huelga y su ejercicio se recoge en distintas normas, desde el *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones Laborales*, en su artículo 1, que reconocía el ejercicio del derecho de Huelga en el ámbito de las relaciones laborales. La *CE de 1978*, en su artículo 28, configura el derecho de Huelga como derecho fundamental de los trabajadores/as. Así mismo, y como derecho de carácter subjetivo reconocido a todos los trabajadores/as, se establece este derecho en el artículo 4.1.e del ET, lo que implica una atribución individual a cada uno de los trabajadores/as, con las limitaciones en cuanto al ejercicio de este derecho que existen para ciertos estamentos, y que más adelante se desarrollan. De igual forma, sumamente importantes han sido diversas Sentencias, entre la que destacamos la *STC 11/1981, de 8 de abril*.**

Con respecto a la CE, enmarca el derecho de Huelga como un derecho fundamental, en idéntico plano de reconocimiento y protección que al derecho a la Intimidad, la Igualdad ante la Ley, la No Discriminación, la Vida e Integridad Física, la Libertad Ideológica y Religiosa, la Libertad y Seguridad o la Inviolabilidad del Domicilio de la Correspondencia, con lo que está dotado de una especial protección, extremo que agrava la sanción de todas aquellas conductas tendentes a limitar o impedir el ejercicio del derecho de Huelga, sanciones que pueden venir desde la Jurisdicción Penal, Social y que más adelante veremos.

## 2.2. El Derecho de Huelga, sus Límites y su Protección

### 2.2.1. TITULARES DEL DERECHO DE HUELGA

En principio, todos los trabajadores/as y trabajadoras tienen reconocido el derecho a la Huelga. Así, el artículo 4.1.e del ET reconoce el derecho de Huelga, derecho que es de carácter indisponible, lo que significa que **los pactos o acuerdos, individuales o colectivos, que limiten o anulen el ejercicio de este derecho, son nulos.**

- **El derecho de Huelga se circunscribe a los trabajadores/as por cuenta ajena, españoles o extranjeros, supeditándose en el caso de los últimos, al correspondiente permiso de trabajo.**
- **Los trabajadores/as al servicio de las Administraciones Públicas tienen derecho a la Huelga, con determinadas peculiaridades en cuanto al preaviso y al mantenimiento de los servicios de la Administración correspondiente.**
- **Los funcionarios/as públicos también tienen reconocido el derecho a la Huelga.**

El personal civil al servicio de establecimientos militares, según establece la Disposición Adicional 1ª del RD-L 17/1977, no se rige por la normativa general del resto de trabajadores/as, sino por las propias de los estamentos militares, aunque sí tienen reconocido el derecho a la Huelga, y a pesar de que el Tribunal Constitucional, en Sentencia 26/1986, haya declarado contrarias al derecho de Huelga, las instrucciones dictadas por el Ministerio de Defensa en momentos de Conflicto Laboral, y que puedan limitar el ejercicio del derecho de Huelga.

- **Los trabajadores/as de la Administración de Justicia, tienen reconocido el derecho de Huelga si son “auxiliares de justicia”, “oficiales de justicia” o “agentes”, así como el personal administrativo al servicio de esta Administración.**

**Los jueces, fiscales y secretarios judiciales, tienen limitado el derecho a sindicarse, pero no aparece limitado o restringido expresamente en nuestro ordenamiento su derecho a la Huelga con lo que, pese a que en la práctica la mayoría no ejercen ni reclaman este derecho, es dudoso que no lo tengan reconocido.**

### 2.2.2. EJERCICIO Y LÍMITES DEL DERECHO DE HUELGA

La Huelga podrá ejercerse en los términos previstos en el RD-L 17/1977, en su interpretación dada por la STC 11/1981, de 8 de abril.

- **La participación en la Huelga tiene el efecto inmediato de dejar en suspenso el contrato de trabajo de los trabajadores/as que ejercen su derecho, y no puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador/a, durante la huelga, incurriera en falta laboral, tal y como establece el artículo 6 RD-L 17/1977.**
- **El ejercicio del derecho de Huelga no es ilimitado**, existen una serie de restricciones que de ser incumplidas podrían convertir la Huelga en ilícita o abusiva; siendo el TC el encargado de establecer los límites del derecho de Huelga dentro de los parámetros establecidos en el RD-L 17/1977.

**Existen circunstancias que limitan el ejercicio del derecho; y son:**

- **La necesidad de preaviso de celebración de la Huelga (convocatoria y su legalización).**
- **Mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.**
- **Publicidad de la Huelga en los sectores que afecten a los Servicios Públicos de la comunidad.**
- **No ocupación del centro del Trabajo.**
- **Suspensión del derecho de Huelga en supuestos de declaración de estados de alarma, excepción y sitio.**
- **La violencia física o psíquica, ejercidos por los/as huelguistas contra sus compañeros/as o el empresario, o contra los bienes o instalaciones de la empresa.**

### 2.2.3. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

La protección del derecho de Huelga viene determinada desde varias perspectivas:

- **Desde la Jurisdicción Social**, así el artículo 8.10 de la LISOS, establece, como infracción muy grave “(...) *los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento (...).*”

El artículo 40.1 también de la LISOS, establece para las sanciones por faltas muy graves multas de entre 3005 € hasta 90.151 €.

- **Desde la Jurisdicción Penal.** Así, la protección penal del ejercicio del derecho de Huelga, viene dada mediante el **artículo 315 del Código Penal**, en el que se establece la pena de prisión de seis meses a tres años, y multa de seis a doce meses, para quien, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio del derecho de Huelga, incluyendo también la coacción como supuesto censurable penalmente.

**En consecuencia, cuando se produce una trasgresión del derecho de Huelga de los trabajadores/as, se puede acudir a la vía jurisdiccional correspondiente para depurar las responsabilidades a que hubiera lugar.**

#### 2.2.4. ¿QUIÉNES PUEDEN CONVOCAR HUELGA?

El artículo 3 del RD-L 17/1977, determina en su apartado primero determinadas exigencias, que fueron moderadas por distintas resoluciones del Tribunal Constitucional, entre otras la STC 11/1981, de 8 de abril.

Así, *están legitimados/as para convocar huelga:*

- **Los/as representantes de los trabajadores/as y los sindicatos;** debemos entender por representantes **tanto los unitarios (Comités de Empresa y Delegados/as de Personal), como los representantes sindicales y los Sindicatos con implantación en el ámbito al que afecte la Huelga.** Esta *“implantación”* debemos entenderla en sentido amplio; esto es, tiene *“implantación”* un sindicato que en el ámbito del Conflicto tiene afiliados/as, representantes electos o incluso fuerza y capacidad suficiente para convocar la Huelga.

**El acuerdo por el que se convoca la Huelga debe haberse tomado en reunión conjunta de los representantes de los trabajadores/as y por mayoría. Debe redactarse de igual forma un Acta de esta reunión reflejando la decisión.**

**Debemos destacar que no es necesario acuerdo expreso en cada centro de trabajo, dado que esta exigencia recogida en el artículo 3.1 del R-DL 17/1977, fue declarada inconstitucional por STC 11/1981, de 8 de abril. La misma Sentencia declara también inconstitucional la exigencia del artículo 3.2.a del R-DL 17/1977, en cuanto a que si la convocatoria de Huelga la realizan el Comité de Empresa o los Delegados/as de Personal, a la reunión debe asistir al menos el 75 % de estos representantes de los trabajadores/as.**

- **Los propios trabajadores/as.** Existen **varios supuestos** en este caso:
  - En **asamblea de trabajadores/as.**

**Asamblea que deberá ser convocada por al menos el 33 % de la plantilla del centro de trabajo o empresa en cuestión, tal y como establece el artículo 77.1 del ET. En el orden del día de esta asamblea deberá constar como punto la discusión y votación de la convocatoria de Huelga. El acuerdo de convocatoria de Huelga deberá ser adoptado por la mitad más uno de los trabajadores/as de la empresa.**



- ❑ **Cuando los trabajadores/as afectados por el Conflicto acuerden someter a votación la convocatoria de Huelga; en este caso es necesaria la mayoría simple.**

**Fue declarada inconstitucional la exigencia del artículo 3.2..b del R-DL 17/1977 de que sea al menos un 25 % de la plantilla la que acuerde someter a votación la declaración de Huelga (STC 11/1981, de 8 de abril).**

- **En el caso de Huelga de sector o con una incidencia territorial amplia, no es necesario que se convoque centro de trabajo por centro de trabajo, bastando con la comunicación a las empresas afectadas o a sus asociaciones, además de a la Autoridad Laboral correspondiente (STC 13/1986, de 30 de enero).**

A continuación se recogen tres **modelos de Actas:**

**Cuadro 62**

**Acta del acuerdo adoptado por los trabajadores/as de someter a votación la huelga:**

En ....., a ..... de ..... de .....

**REUNIDOS/AS**

Los trabajadores/as de la Empresa ....., que se señalan al pie de este documento, del centro de trabajo sito en .....

**MANIFIESTAN**

Que en base a lo determinado en el artículo 3.2.b) del Real Decreto-Ley 17/1977, y a la vista de la situación conflictiva existente en el centro de trabajo, toman el acuerdo de someter a votación entre todos los trabajadores/as del mismo, la decisión de ejercitar o no el derecho de huelga.

Que esta decisión se comunique a los representantes de los trabajadores/as del mismo Centro a fin de que lleven a término los trámites pertinentes para que se realice dicha votación.

Y para que conste a los efectos procedentes, firman el presente documento en la ciudad y fecha arriba indicados:

Don/Doña..... Don/Doña..... Don/Doña.....  
 D.N.I. D.N.I. D.N.I.





**Cuadro 63**

**Acta de votación de los trabajadores/as sobre la convocatoria de Huelga:**

En ....., a ..... de ..... de .....

Siendo las ..... horas, se procede a efectuar votación en el centro de trabajo de la Empresa, sito en ..., para determinar si procede la declaración de huelga, dada la situación conflictiva existente en dicho centro.

La votación se lleva a cabo en base a la previa iniciativa para realizarla, en acuerdo tomado por los trabajadores/as, uniéndose a la presente acta la certificación de aquella decisión.

Sometida la decisión a votación secreta, el resultado de la misma es el siguiente:

- Número total de trabajadores/as ..... \_\_\_\_\_
- Total de votos emitidos ..... \_\_\_\_\_
- Votos a favor de la huelga ..... \_\_\_\_\_
- Votos en contra ..... \_\_\_\_\_
- Votos en blanco ..... \_\_\_\_\_
- Votos nulos ..... \_\_\_\_\_

A la vista de lo expuesto, y por haber obtenido mayoría simple de votos del número de trabajadores/as del centro de trabajo afectado por el conflicto, se decide ejercitar este derecho a través del Comité de Empresa (o Delegados/as de Personal), los cuales cumplimentarán los trámites legales posteriores, ante la dirección de la Empresa y la Autoridad Laboral.

Leída la presente acta por los miembros del Comité de Empresa (o Delegados/as de Personal), la firman a los efectos procedentes en derecho, en la ciudad y fecha arriba indicados.

Fdo. Don/Doña. .... Fdo. Don/Doña. ....  
 D.N.I. .... D.N.I. ....



**Cuadro 64**

**Acta de acuerdo de convocatoria de huelga adoptado por los representantes de los trabajadores/as:**

En ....., a ..... de ..... de .....

Siendo las ..... horas, se reúnen en el local de la Empresa sito en la calle ....., las personas que al margen se reseñan, todas ellas miembros del Comité de Empresa (o Delegados/as de Personal) de la misma, a fin de tomar la decisión que corresponde sobre si ejercer o no el derecho a la huelga, en base al Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo y con fundamento en ..... (motivos de la huelga).

Sometida la cuestión a votación, el resultado de la misma es el siguiente:

- Votos a favor de la huelga ..... \_\_\_\_\_
- Votos en contra de la huelga. .... \_\_\_\_\_
- Votos en blanco. .... \_\_\_\_\_
- Votos nulos. .... \_\_\_\_\_
- TOTAL VOTOS ..... \_\_\_\_\_

A la vista del resultado de la votación, y de la decisión mayoritaria de los representantes de los trabajadores/as de esta Empresa, se decide ejercer el derecho de huelga.

Lo que se comunicará a la dirección de la Empresa y a la Autoridad Laboral, en tiempo y forma debidos, y se expondrá en el tablón de anuncios para el conocimiento del personal de la empresa.

De todo lo cual se levanta la presente acta, que firman todos los presentes en la ciudad y fecha arriba indicadas.

Fdo.:

**2.3. El Preaviso. Comunicación Formal de la Jornada de Huelga**

Para la convocatoria de una jornada de Huelga debe realizarse, en tiempo y forma, la oportuna comunicación formal de Huelga tanto al empresario como a la Autoridad Laboral.

Esta comunicación, según establece el artículo 3 del RD-L 17/1977, debe hacerse por escrito, y ha de notificarse al empresario o empresarios afectados y a la Autoridad

Laboral, **con al menos cinco días naturales** de antelación a la fecha de iniciación de la Huelga.

- En el caso de que la **Huelga** afecte a empresas encargadas de cualquier tipo de **servicio público**, esta comunicación o **Preaviso** debe realizarse, **como mínimo con 10 días naturales de antelación**, tanto ante la Autoridad Laboral como ante la empresa, y ello en virtud de lo establecido en el artículo 4 del RD-L 17/1977.

**El Preaviso debe contener al menos:**

- **Objetivos de la Huelga.**
- **Gestiones realizadas para solucionar el Conflicto.**
- **La fecha del comienzo de la Huelga.**
- **Y la composición del Comité de Huelga.**

La necesidad de este **Preaviso** o comunicación **cumple dos funciones:**

- Ofrecer una posibilidad de negociación a quienes, en el ámbito de la convocatoria de la Huelga, tengan legitimidad para negociar de cara a la posible solución del Conflicto con antelación a la celebración de la jornada de Huelga.
- Dar a conocer a los usuarios la realización de la Huelga, y que éstos adopten las medidas oportunas para resolver sus propias necesidades.

**La falta de comunicación de la Huelga puede convertirla en ilícita o abusiva.**

**Según múltiples Sentencias y asentada doctrina de nuestros Tribunales, la obligatoriedad del Preaviso no impide el ejercicio del derecho de Huelga, siempre que los plazos fijados para preavisar sean razonables.**

**Así mismo, la jurisprudencia constitucional, entre ellas en STC 11/1981, ha determinado que es posible no preavisar en los supuestos de fuerza mayor o estado de necesidad, situaciones éstas que por otra parte, deben probar los convocantes que no preavisaron (STC 11/1981). En estos supuestos, es necesario además, que concurren los siguientes requisitos:**

- **Que el mal causado por la falta de Preaviso no sea más grave que el que se trata de evitar.**
- **Que la falta de comunicación no se haya provocado voluntariamente por los trabajadores/as.**
- **Que la agresión sufrida por los trabajadores/as sea súbita e inmediata, y exija en ese sentido una respuesta en iguales términos (en este sentido, la STS, de 8 de mayo de 1986).**

Un **modelo de Preaviso de Huelga**, puede ser el siguiente:

### Cuadro 65

AL/LA REPRESENTANTE LEGAL DE .....(empresa afectada)

A LA .....(Autoridad Laboral competente).

Don/Doña....., Don/Doña....., Don/Doña....., Don/Doña.....,  
todos/as ellos/as miembros del Comité de Empresa (o Delegados/as de Personal) del centro de  
trabajo de esa empresa, sita en ..... a la dirección de la misma,

#### MANIFIESTAN

Que, debido a la situación conflictiva en que se encuentran las relaciones laborales del centro de  
trabajo, por las siguientes causas:

1. ....,
2. ....

Por ello, la representación legal de los trabajadores/as, firmantes de este escrito, ha adoptado el  
acuerdo de ejercer el derecho de huelga, conforme a las disposiciones legales vigentes. A tales  
efectos, se adjunta a este escrito copia del acta de dicho acuerdo con especificación de los votos  
habidos.

Que las gestiones realizadas por esta representación para resolver las diferencias existentes, y que  
son causa directa del conflicto planteado, han sido las siguientes:

1. ....,
2. ....

Que los objetivos de la huelga anunciada, en relación con los hechos que la motivan y con las  
anteriores gestiones realizadas, son los siguientes:

1. ....,
2. ....
3. ....

Que se iniciará la huelga el día ..... (recuérdese que debe ser notificada con 5 días naturales  
de antelación a la fecha señalada para el inicio de la huelga, o con 10 días naturales si afecta a  
empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos).

Que el Comité de Huelga estará compuesto por los siguientes trabajadores/as (máximo de 12):

1. ...., DNI .....
2. ...., DNI .....
3. ...., DNI .....
4. ...., DNI .....

Lo que se pone en conocimiento de la dirección de la Empresa y de la Autoridad Laboral, a los  
efectos legales que procedan, solicitando, asimismo, que firmen una copia del presente escrito  
como acuse de recibo, así como la documentación adjunta.

En ....., a .... de ..... 200...

Fdo.:

## 2.4. El Comité de Huelga

El Comité de Huelga se articula como un órgano de representatividad excepcional u ocasional, y que se crea como consecuencia de la situación de Huelga y con la misma duración de ésta. Es el órgano que representa a los trabajadores/as durante la misma y viene obligado a participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales, se realicen para la solución del Conflicto. Los acuerdos que pongan fin a la Huelga tienen eficacia de un Convenio Colectivo.

- **Las funciones del Comité de Huelga son:**
  - **Negociación para intentar llegar a un acuerdo que solucione el conflicto.**
  - **Garantizar durante la Huelga los servicios necesarios de seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales y maquinaria.**
- **La composición del Comité de Huelga debe ser comunicada junto con el escrito de convocatoria a la Autoridad Laboral y a los empresarios afectados. A su vez, no puede exceder su composición de doce miembros, según establece el artículo 3.3 del RD-L 17/1977, y debe estar compuesto únicamente por trabajadores/as del propio centro de trabajo afectado por el conflicto, salvo que la huelga sea de ámbito superior.**

## 2.5. Publicidad sobre la Huelga

En el caso de que la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier servicio público, el artículo 4 del RD-L 17/1977, exige a los representantes de los trabajadores/as dar a la Huelga, antes de su inicio, la publicidad necesaria para que sea conocido por los usuarios/as del servicio.

**La información a los usuarios/as también puede contener las vicisitudes sobre el desarrollo de la convocatoria de Huelga, tales como obstáculos para el desenvolvimiento de la misma, a los efectos de recabar la solidaridad o apoyo de terceros, o superar la oposición de los empresarios (en este sentido, la STC 120/1983).**

- **En consecuencia, la publicidad de la Huelga cumple dos funciones:**
  - Avisar a los ciudadanos/as de la celebración de un cese en la actividad laboral que, en el caso de los servicios públicos, podrán adoptar las medidas necesarias para solventar sus necesidades.
  - Informar, tanto a los ciudadanos/as como a los trabajadores/as afectados por el Conflicto, de los motivos que conducen a la necesidad de adoptar una medida de Conflicto, tal como es la Huelga.

## 2.6. Los Piquetes

Dentro del concepto de publicidad de la Huelga, el artículo 6.6 del RD-L 17/1977 permite a los trabajadores/as en Huelga efectuar publicidad de la misma de forma pacífica, además de llevar a efecto recogida de fondos “*sin coacción alguna*”. Para ello, se configuran los llamados “*Piquetes Informativos*”.

- **Los Piquetes Informativos son un derecho de los trabajadores/as en Huelga, sin el cual se verían privados de la necesaria publicidad y demanda de solidaridad que toda medida de presión necesita.**

Este derecho no sólo se extiende a los trabajadores/as en Huelga, sino también a los representantes de los trabajadores/as, tanto unitarios como sindicales.

La presencia de seguridad prevista en las empresas afectadas, ya sea por seguridad privada o por fuerzas del orden público, no debe ser un obstáculo para la legítima actuación de los Piquetes, siempre que ésta sea pacífica. La actuación de los Piquetes, dentro del marco de lo establecido en el RD-L 17/1977, está constitucionalmente protegida.

El impedir a los Piquetes o a sus componentes, el realizar la debida publicidad de la Huelga, así como el resto de funciones establecidas en el RD-L 17/1977, es una actuación absolutamente ilegítima, y que se podrá denunciar en instancias administrativas (Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social) y judiciales.

Por otro lado, el artículo 315.3 del vigente Código Penal, establece penas de prisión y multa a los que, actuando en grupos o individualmente, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una Huelga.

- La actuación de los Piquetes está conectada con la **prohibición de ocupar los locales y dependencias de las empresas**; sin embargo, esta prohibición se ve limitada con el derecho de Información y Reunión de los trabajadores/as, necesario para el desenvolvimiento del derecho de Huelga (artículo 7 del RD-L 17/1977), debiendo quedar preservados los referidos derechos, de conformidad con los principios del ET (artículos 77 y siguientes).

Con respecto a la ocupación de los locales y dependencias de la empresa, es importante reseñar la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, contenida en una Sentencia determinante, la 11/1981, que interpretó esta cuestión tal como sigue:

*“(...) La ocupación se tornaría en ilícita si se vulnera el derecho de libertad de otras personas o el derecho sobre las instalaciones y los bienes. En todos los casos en que exista notorio peligro de violación de otros derechos o de producción de desórdenes, la interdicción de permanencia en los locales puede decretarse como medida de policía.*

*(...), el artículo 7 debe de ser objeto de una interpretación restrictiva. Por ocupación hay que entender un ilegal ingreso en los locales o una ilegal negativa de desalojo frente a una orden de abandono, pero no, en cambio la simple permanencia en los puestos de trabajo (sin trabajar) (...)”*

- El artículo 7.1. del RD-L 17/1977, establece para los trabajadores/as en Huelga la prohibición de ocupar “(...) el centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias (...)”. No obstante, esta prohibición tan categórica ha sido perfilada por la jurisprudencia, sobre todo por la limitación que hace del derecho de Reunión de los trabajadores/as en Huelga.

**Así, no es ilegal la mera permanencia de los trabajadores/as en Huelga en el centro de trabajo, si no intentan, o consiguen, impedir a la empresa disponer de los lugares ocupados (STS de 30 de septiembre de 1980). Tampoco es ilegal la simple permanencia en el centro de trabajo (STS de 9 de junio de 1982).**

**No es ilegal de igual forma, la reunión de los trabajadores/as en Huelga en locales sindicales, o, por ejemplo, en los vestuarios del centro de trabajo.**

- **En cuanto a las funciones de los Piquetes, debemos matizar que el derecho a dar publicidad a la Huelga, no se restringe a la mera invitación genérica a sumarse a la protesta, sino también a distribuir propaganda, hablar con los trabajadores/as a la entrada del centro de trabajo con el fin de explicarles los motivos que la provocan, y a contradecir los fundamentos de quienes se oponen a la Huelga; en este sentido la STC 120/1983.**

**La grabación o toma de fotografías de un Piquete por parte de las fuerzas de seguridad, lesiona la libertad sindical y el derecho de Huelga, y ello en virtud de lo establecido en la STC 37/1998.**

**Por supuesto, la participación en un Piquete de Huelga no puede ser en ningún caso motivo de despido por parte del empresario (STS de 6 de febrero de 1990).**

Los supuestos son tan múltiples como las soluciones judiciales que se han dado en relación con la actuación de los piquetes. El problema surge al compatibilizar la actuación de los Piquetes con el derecho al trabajo de los que niegan la Huelga. Con lo cual, siempre vamos a estar entre la legalidad que nos ampara y protege para convocar la Huelga, informar sobre la misma, convencer a nuestros compañeros/as y comprobar el desarrollo de ésta en los distintos centros para que no haya abusos con los trabajadores/as, y la posibilidad de que se nos considere intrusos o infractores de la norma.

**Con carácter meramente orientativo, además de los anteriormente reseñados, citaremos algunos puntos básicos de actuación:**

- **NO atenta a la libertad de trabajo la actitud de quienes a la entrada de un centro de trabajo hablan con los trabajadores/as para que firmen un documento (STCT de 1 de mayo de 1980).**
- **El límite de actuación lo constituye el respeto a la dignidad personal e integridad moral (STC 2/1982).**
- **Se excluye de la sanción penal la simple alegación de una presión moral intimidante sobre la voluntad del ofendido (STC 254/1988).**
- **Se permite la captación y recogida de fondos de apoyo y sostenimiento a la Huelga (STCT de 7 de julio de 1979).**

## 2.7. Servicios Mínimos

El artículo 10, segundo párrafo del RD-L 17/1977 establece que, “(...) Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la Autoridad Gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas (...)”.

Según la interpretación constitucional de este precepto, la fijación de los Servicios Mínimos corresponde al empresario y al Comité de Huelga, tal y como establecen, entre otras, las SSTC 11/1981 y 66/1983. No obstante, las negociaciones entre el Comité de Huelga y el empresario en torno a la fijación de los Servicios Mínimos, no vinculan a la Autoridad Gubernativa. También se recoge en la referida STC 11/1981, que el incumplimiento por parte del Comité de Huelga de los Servicios Mínimos, convierte a la Huelga en ilegal por abusiva .

- El derecho de Huelga tiene un límite expreso: el aseguramiento de la prestación de Servicios Esenciales a la Comunidad.

¿Qué se entiende por el concepto de Servicio Esencial de la Comunidad? Éste no deriva de los bienes o servicios que se prestan, sino de los la naturaleza de los intereses que satisfacen. Así, por ejemplo, se han considerado Servicios Esenciales:

- La alimentación básica.
- La producción y distribución de electricidad (RD 727/86, RD 127/8).
- El suministro de derivados del petróleo (RD 425/1993).
- La gestión de los medios de transporte, incluido el aéreo, el ferrocarril, por carretera y el marítimo (RD 495/80, RD 266/1980, RD 2878/1983, RD 58/94).
- Administración de justicia y prisiones (RD 755/87, RD 1642/1983, respectivamente).
- La enseñanza (RD 417/88), y más concretamente los centros de educación especial con residentes.
- Las finanzas (Fábrica Nacional de Moneda y Timbre) (RD 993/1983 y RD 1138/1984).
- El sector hospitalario, esto es, sanidad (STC 27/89), y más concretamente, los servicios especiales de urgencias, servicio de urgencias hospitalarias, el servicio de hemodiálisis, UCIS y todos aquellos esenciales para la población.
- Sociedad Estatal Hispasat (RD 57/1994).
- Los medios de comunicación (RD 2393/1996 RTVE).



**En síntesis, los criterios básicos para determinar los Servicios Mínimos han de responder a un criterio de proporcionalidad, acorde con los intereses de los huelguistas y los de la comunidad, lo que implica:**

- **Que el establecimiento de un Servicio Mínimo no tiene que garantizar el funcionamiento normal del servicio.**
- **Que el interés general ha de ser perturbado por la Huelga sólo hasta extremos razonables.**
- **Que se debe valorar el ámbito personal y territorial, la duración de la Huelga, las necesidades del servicio y los intereses constitucionalmente protegidos por el servicio.**

- Las **autoridades competentes** para adoptar las medidas necesarias, tendentes a garantizar el funcionamiento de los servicios esenciales son, el Gobierno de la Nación y los respectivos Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
- El **procedimiento para la determinación de los Servicios Mínimos** suele tener como inicio un **periodo de consultas que abre la administración o administraciones afectadas por el conflicto, con los/as huelguistas y sus representantes**. El periodo de consulta resulta facultativo, y como hemos reseñado anteriormente, no vincula a la autoridad competente para la fijación de los Servicios Esenciales, por lo que, si no se realiza periodo de consultas, y aunque en alguna ocasión sí que se ha considerado por parte del TS que la falta de llamamiento a los huelguistas incide en el núcleo esencial del derecho de Huelga, la adopción de los Servicios Mínimos por la autoridad gubernativa no supone la nulidad de los mismos (en este sentido, la STS 4 de abril de 1986). **No obstante, la decisión de la administración competente en cuanto a los Servicios Mínimos, es impugnabile ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa.**
- **La empresa es quien debe designar los trabajadores/as que han de mantener los Servicios Mínimos**, y que pueden ser trabajadores/as que tengan intención de ejercer su derecho a la Huelga, siempre que la decisión de la empresa no responda a fines de represalia o a la persecución sindical contra éstos (STC 23/1990). El trabajador/a señalado para la realización de Servicios Mínimos, no puede valorar la decisión empresarial (en este sentido, STSJ de Cataluña, de 5 de febrero de 1996).
- La notificación de la empresa a los trabajadores/as requeridos se realiza mediante la **“Carta de Servicios Mínimos”**, en la que debe constar:
  - Nombre y apellidos del trabajador/a, así como su categoría laboral.
  - Si ha sido la Autoridad Gubernativa quien ha fijado los Servicios Mínimos, Resolución Ministerial que autoriza el establecimiento de los Servicios Mínimos, así como en su caso la Circular de Presidencia.
  - Periodo y servicios que debe realizar para asegurar los Servicios Mínimos impuestos por la Resolución Ministerial, si ha sido la Autoridad Gubernativa la competente para señalar los Servicios Mínimos.

En el caso de que sea la Administración la que fija los Servicios Mínimos, la resolución ministerial o autonómica no va a contener la relación de trabajadores/as necesarios para asegurar la realización de los Servicios Mínimos. Únicamente va a establecer que no deberán superar los imprescindibles para su estricto cumplimiento dando potestad, como hemos visto anteriormente, a la empresa para la asignación concreta de los trabajadores/as. Por ello, es importante vigilar la concreción que hace el empresario de los trabajadores/as que deben mantener estos Servicios Mínimos, a fin de evitar discriminaciones o persecuciones entre los afiliados/as o los/as huelguistas. También se debe observar, que no se den más cartas de Servicios Mínimos que las establecidas en la relación que nos comunica la empresa, pues de ser así, el empresario estaría vulnerando el derecho de Huelga.

- A su vez, el cumplimiento de los Servicios Mínimos está limitado en todo caso, a las normas establecidas en el ET o en el Convenio Colectivo correspondiente, en cuanto a:
  - Jornada, que no puede exceder de la establecida en el ET o en el convenio;
  - Descansos, que no pueden verse reducidos a los establecidos en el ET o en Convenio;
  - Funciones, que deberán ser las que cada trabajador/a realiza habitualmente;
  - Movilidad geográfica, esto es, no cabe distribuir los trabajadores/as en lugares distintos en los que presta sus servicios.

De no respetarse estos límites, se vulneraría lo establecido en el ET y en el Convenio Colectivo correspondiente, y en casos más graves, como por ejemplo la sustitución de trabajadores/as que ejercen su derecho a la huelga, constituye un atentado contra la misma.

El cumplimiento de los Servicios Mínimos, es una responsabilidad que también atañe al Comité de Huelga. Éste debe de garantizar el normal desarrollo de los mismos, y así lo establece las SSTC 11/1981 y 66/1983.

## 2.8. Servicios de Seguridad y Mantenimiento

Existe una distinción entre los Servicios Mínimos derivados del artículo 28.2 de la Constitución y 10 del RD Ley 17/1977, y los “(...) servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa (...)”, establecidos en el artículo 6.7 del RD Ley 17/1977, que son de naturaleza distinta a los Servicios Mínimos destinados al mantenimiento de los Servicios Esenciales de la Comunidad.

**Se declaró inconstitucional en la STC 11/1981, que el empresario unilateralmente determine los trabajadores/as que durante la Huelga deben velar por el mantenimiento de la seguridad, los locales, maquinaria e instalaciones. Es decir, en interpretación del Tribunal Constitucional, debe ser una decisión conjunta entre el Comité de Huelga y el empresario. En cualquier caso, a falta de acuerdo, o en el supuesto de que el empresario imponga su criterio, será la Jurisdicción Social la que dirima, mediante un procedimiento urgente que puede instar cualquiera de las partes en Conflicto.**

## 2.9. Adhesión a la Huelga

Conviene puntualizar que **no existe obligación legal de pronunciarse con antelación en cuanto a si se va a secundar o no la Huelga correspondiente, y no hay obligación de hacerlo ni verbalmente y menos por escrito.** Es más, sindicalmente interesa que nadie se pronuncie con anterioridad al día del paro.

El ejercicio del derecho de Huelga es un derecho de ejercicio personal, que se da a conocer en el mismo instante del inicio de los paros por el hecho de dejar de trabajar. Por ello, la empresa tiene que dar previamente, bajo recibí, las cartas de Servicios Mínimos a los trabajadores/as que hayan sido asignados para asegurar la realización de los Servicios Mínimos.

**Recordamos que por ejercer el derecho de Huelga o garantizar exclusivamente los Servicios Mínimos por los trabajadores/as asignados, ningún trabajador/a podrá ser sancionado en aplicación de lo que determina el artículo 6, apartado 1 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo.**

## 2.10. Posibles actuaciones del empresario ante la Huelga

El artículo 6.1 del RD-L 17/1977, establece que “(...) *el ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral (...)*”, lo que significa que **el legítimo ejercicio del derecho de Huelga por parte de los trabajadores/as, no puede acarrear más consecuencias que las legales, y desde luego, no puede ocasionar el despido, sanciones, ni cualquier otra represalia que al empresario se le ocurriera.**

**La conducta del empresario contraria al derecho de Huelga se considera por la Administración Laboral infracción grave e infracción muy grave** es la sustitución de trabajadores/as en Huelga por otros no vinculados a la empresa a tiempo del preaviso de huelga. El RD-L 17/1977, establece en su artículo 6.5 que, en tanto dure la Huelga, el empresario no podrá sustituir a los/as huelguistas por trabajadores/as que no estuviesen vinculados a la empresa. De igual forma, tampoco puede el empresario sustituir a los trabajadores/as huelguistas en sus puestos y tareas habituales, por otros trabajadores/as de la empresa que no ejerzan su derecho a la Huelga. En este sentido, el poder de dirección del empresario queda limitado por el ejercicio del derecho a la Huelga de los trabajadores/as.

A su vez, el **Código Penal**, en su artículo 315, castiga con pena de prisión de seis meses a tres años, y multa de seis a doce meses a los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidan o limiten el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de Huelga.

**Supuestos más significativos de conductas reprochables al empresario:**

- Tal y como hemos reflejado antes, los trabajadores/as no tienen obligación de comunicar con anterioridad al empresario su intención de participar en una convocatoria de Huelga; y el empresario no puede exigir a los trabajadores/as que se pronuncien al respecto de una convocatoria de Huelga.
- Se considera de igual forma ejercicio abusivo del derecho a la movilidad derivado del poder de dirección del empresario, sustituir trabajadores/as huelguistas por otros no huelguistas de un mismo centro de trabajo.
- La sustitución de unos trabajadores/as en Huelga por otros de otro centro de trabajo que no secundan la Huelga (STC 123/1992).
- Es contrario a la libertad sindical y vulnera el derecho de Huelga, la discriminación en las condiciones de trabajo por participar en una convocatoria de Huelga (STC 90/1997).
- Es contrario al derecho de Huelga, el que el empresario prime o gratifique a los trabajadores/as que no han participado en una convocatoria de Huelga (STC 189/1993).

Importante a estos efectos es la actuación del Comité de Huelga que, debido a sus funciones de control y seguimiento, debe de vigilar que no se den ninguna de las conductas antes reseñadas, y proceder a su denuncia ante la Autoridad Laboral o Judicial.

## 2.11. Contrato, Salario y Huelga

El contrato de trabajo **durante el tiempo de Huelga queda suspendido** y la obligación de cotizar a la Seguridad Social por parte del empresario y del trabajador/a.

Los trabajadores/as en Huelga, a efectos de la Seguridad Social, no causan baja, sino que, mientras dure la Huelga, se encuentran en situación de **“alta especial”**.

**En cuanto al salario, el empresario sólo puede descontar a los trabajadores/as en Huelga:**

- **La parte proporcional del salario y complementos salariales** (por ejemplo, el plus de antigüedad) **por el día o días de huelga.**
- **La parte proporcional de las pagas extraordinarias, incluida la participación beneficios.**
- **La parte correspondiente del descanso semanal.**
- **También puede descontar la parte proporcional de los descansos compensatorios por trabajo en festivo, si la Huelga se ha desarrollado en alguno o algunos de estos días festivos.**

En cambio, **no puede descontar concepto alguno por vacaciones ni por complementos extrasalariales, esto es, propinas, plus familiar o dietas y suplidos. De igual forma, la Huelga no incide sobre los festivos oficiales, no pudiendo descontar a los trabajadores/as en Huelga ninguna cantidad por este concepto.**

## 2.12. Mecanismos de Denuncia

Ante las situaciones de vulneración de nuestro derecho fundamental de Huelga, o ante posibles represalias del empresario, podemos actuar ante la Jurisdicción Laboral, Penal y ante la Administración Laboral.

**Sintetizamos algunas de las principales vulneraciones que se producen contra el ejercicio de nuestro derecho de Huelga.**

- **No comunicar la relación de Servicios Mínimos.**
- **Impedir el acceso al centro de trabajo.**
- **Suplantación de trabajadores/as que ejercen su derecho de Huelga, por otros de la misma u otra empresa.**
- **Coacciones, amenazas o cualquier tipo de presión que trate de impedir el libre ejercicio del derecho de Huelga.**

- **Las vías de denuncia** ante estas situaciones son:
  - Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - Demanda ante la Jurisdicción Social.
  - Denuncia o querrela ante el Juzgado de Guardia (que será el Juzgado de Instrucción del partido judicial correspondiente, que el día en que vayamos a presentar la denuncia o la querrela, esté en funciones de guardia). De igual forma, también podremos presentar la denuncia, ante la Policía Nacional, Policía Local o Guardia Civil.

**Pueden denunciar las situaciones de abuso o presión del empresario, los trabajadores/as afectados, la representación unitaria y sindical de los trabajadores/as y las organizaciones sindicales.**

## 2.13. Fin de la Huelga

En otro capítulo de esta Guía, hemos visto los Medios, Judiciales y Extrajudiciales, de solución de Conflictos Laborales.

- Sin perjuicio de los vistos, y ya inmersos en la Huelga, ésta **puede finalizar por el desistimiento unilateral de los representantes de los trabajadores/as.**

**Este desistimiento deben realizarlo los representantes de los trabajadores/as que la convocaron, y ello en virtud de la doctrina contenida en las SSTs de 25 de febrero de 1981 y 21 de diciembre de 1982.**

- A su vez, **también puede finalizar la Huelga, porque las partes en Conflicto lleguen a un acuerdo que acerca sus posiciones.** Este acuerdo tiene la misma eficacia que un Convenio Colectivo, pero de eficacia limitada, si no resulta aplicable a todos los trabajadores/as de su ámbito.
- También cabe la intervención de la Autoridad Gubernativa, a través de lo que se llama el **Arbitraje Obligatorio**, establecido en el artículo 10 del RD-L 17/1977, y consagrado constitucionalmente en la anteriormente referenciada STC 11/1981. La Autoridad Gubernativa a estos efectos es el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, o los Gobiernos de las Comunidades Autónomas en el caso de que la Huelga afecte a servicios cuya competencia esté delegada.

Así, en el caso de Huelgas que afecten a empresas encargadas de Servicios Públicos, puede ordenar el sometimiento de las partes a un Arbitraje Obligatorio. **Es absolutamente excepcional** (STS de 9 de mayo de 1988), y deben darse determinadas circunstancias acumuladas, tales como que la duración de la Huelga sea prolongada, que las posturas de las partes estén muy distanciadas, y que se esté causando un perjuicio grave a la economía nacional. No someterse a este Arbitraje, puede acarrear sanciones administrativas.

No existe un procedimiento para este Arbitraje pero, como es obvio, debe estar sometido al principio de imparcialidad de los árbitros (STC 11/1981). El Arbitraje Obligatorio **termina con un Laudo**, que da a su vez por finalizado el Conflicto, y **que es de obligado cumplimiento para las partes en Conflicto.**

**Parte de la doctrina entiende que el Laudo derivado del Arbitraje Obligatorio es irrecurrible. Pero otra parte de la doctrina, con la que nosotros estamos de acuerdo, entiende que sí es impugnabile:**

- **Vía Contencioso-administrativo, si entendemos que no existe fundamento o causa para aplicar esta fórmula del Arbitraje Obligatorio por parte de la Autoridad Laboral, o no ha sido respetado el principio de imparcialidad.**
- **Vía Jurisdicción Social, si entendemos que el Laudo ha vulnerado reglas del procedimiento de Arbitraje, o la impugnación versa sobre el “fondo del asunto”.**

## 2.14. Actuación ante Situaciones de Conflicto durante la Huelga

En el desarrollo de la Huelga, son distintas las situaciones de tensión en las que nos podemos ver inmersos/as.

- La primera de ellas, podría ser que se nos requiera por parte de las fuerzas de seguridad para nuestra **identificación.**

La Ley de Protección de la Seguridad Ciudadana, más conocida como “Ley Corcuera”, autoriza a los agentes de las fuerzas y cuerpos de seguridad a requerir la identificación de personas (mediante exhibición de DNI o Pasaporte), siempre que el conocimiento de esta identidad sea necesario para el ejercicio de las funciones de protección de la seguridad. La acreditación de dicha necesidad, queda de modo absoluto a criterio de los propios agentes que la solicitan, que podrán acreditar fácilmente dicha necesidad de identificación.

De no lograrse la identificación, los agentes podrán requerirnos para que les acompañemos a dependencias próximas (Comisaría o Cuartel de la Guardia Civil), encontrándonos entonces “retenidos/as”<sup>4</sup>.

**En estas dependencias debe haber un Libro-Registro (específico para las identificaciones), en el que se harán constar las diligencias de investigación, los motivos y la duración de las mismas. A este Libro-Registro sólo tienen acceso los jueces y fiscales.**

Se estará retenido/a hasta que se logre la identificación, y por un espacio temporal orientativo de dos horas, tiempo que en todo caso nunca podrá ir más allá del necesario para la identificación, y en modo alguno superar los tiempos de detención.

Durante la identificación no se está detenido/a, por lo que no corresponden los derechos de esta situación (abogado/a, lectura de derechos,...). Por otra parte, tampoco se podrá ser interrogado/a por ningún motivo, más allá de lo necesario para la identificación.

**En los casos de resistencia, negativa a identificarte o realizar voluntariamente las comprobaciones o prácticas de identificación, podremos ser detenidos/as.**

En el mismo sentido, se tiene derecho a solicitar al agente su número de carné profesional. Dicho número tiene que llevarlo inscrito en la placa de forma visible en el uniforme, salvo los pertenecientes a las Unidades de Intervención Policial (antidisturbios). Si no lleva visible el número, podemos exigirle que exhiba su carné profesional. En caso negativo, se puede solicitar al mando de la unidad policial su número de carné, que es igualmente válido, dado que es el responsable de la intervención de los otros agentes.

**Hay que valorar en todo momento la oportunidad y ejercicio de estos derechos, así como la identificación de los agentes que normalmente se niegan directamente a identificarse, o se limitan a indicar un número policial sin mostrar dicho carné, con la veracidad que ello merece. También deberá valorarse posteriormente, la posibilidad de denuncia de los hechos en los que nos hemos visto afectados.**

<sup>4</sup> Esta ha sido la configuración constitucional que resolvió el recurso de inconstitucionalidad contra la Ley de Protección de la Seguridad Ciudadana, y que estableció que la figura de la “retención” era admisible constitucionalmente, y se situaba entre la situación de libertad y la detención.

- **En cuanto a los registros**, es difícil establecer unas líneas de actuación sobre los que cada vez son más habituales, tanto en manifestaciones como en otros actos reivindicativos. Si bien es cierto que éstos deben estar justificados y motivados, y no pueden ser aleatorios ni discriminatorios.

Es importante no obstante, conocer los derechos que nos asisten y, según las circunstancias, valorar en cada momento qué hacer o exigir, dependiendo del número de personas afectadas, hora del día, lugar donde ocurre la circunstancia, existencia de testigos y demás circunstancias a valorar.

**En cualquier caso recomendamos:**

- **Pedir una explicación de los motivos de control.**
- **Petición de identificación del agente que realiza la actuación.**
- **Recoger el mayor número posible de datos y testigos, contra quién se dirige la actuación, número de agentes, vehículos policiales (número de unidad y matrícula).**
- **Acceder al registro de mochilas, bolsas, etc...**

- **En relación a los cacheos**, decir que deben ser aún más motivados y restringidos que los registros, aunque pueden realizarlos, pero nunca de manera aleatoria ni discriminatoria, y debemos recordar que los que van a justificar el cacheo, si llega el caso, son los propios agentes de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.

Los cacheos deben realizarse por agentes del mismo sexo que la persona que va a ser cacheada; de no ser así, nos podemos negar al mismo. Por supuesto, en ningún caso el cacheo puede atentar contra la dignidad del que lo sufre, y debe realizarse en las condiciones y situación que garanticen el respeto a la dignidad de la persona.

- En caso de **detención**, el artículo 520 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, establece los siguientes **derechos**:
  - **Derecho a guardar silencio no declarando si no quiere, a no contestar alguna o algunas de las preguntas que le formulen, o a manifestar que sólo declarará ante el Juez.**
  - **Derecho a no declarar contra sí mismo/a y a no confesarse culpable.**
  - **Derecho a designar abogado/a y a solicitar su presencia para que asista a las diligencias policiales y judiciales de declaración e intervenga en todo reconocimiento de identidad de que sea objeto. Si el detenido/a o preso/a no designara abogado/a, se procederá a la designación de oficio.**

**En previsión de detenciones es muy importante saber el nombre del abogado/a de tu confianza. Tu sólo debes dar el nombre y apellidos, no pudiéndote exigir que des ni su teléfono ni su dirección. Para contactar deben ponerse ellos en contacto con el Colegio de Abogados que se lo comunicará a quien tu hayas designado.**



- Derecho a que se ponga en conocimiento del familiar o persona que desee, el hecho de la detención y el lugar de custodia en que se halle en cada momento. Los extranjeros/as tendrán derecho a que las circunstancias anteriores se comuniquen a la Oficina Consular de su país.
- Derecho a ser asistido/a gratuitamente por un intérprete, cuando se trate de extranjero/a que no comprenda o no hable el castellano.
- Derecho a ser reconocido por el Médico Forense o su sustituto legal y, en su defecto, por el de la Institución en que se encuentre, o por cualquier otro dependiente del Estado o de otras Administraciones Públicas.

En caso de detención, hay que tratar de mantener la calma, pues es la mayor garantía de actuar conforme a tus intereses.

No te sorprendas de la actitud del forense respecto a tu estado y sus indicaciones, y por eso cuando salgas de la comisaría o del Juzgado acude inmediatamente a un hospital.

El tiempo máximo de detención ordinaria son 72 horas, ampliables otras 48 horas previa autorización judicial si se acusa de delitos de terrorismo.

Estos tiempos se fijan como máximo, lo que quiere decir que no hay por qué agotarlos. Es inconstitucional el prolongar innecesariamente la detención aunque sea dentro de los márgenes legales.

- En cuanto a la **declaración, nunca debemos declarar en Comisaría o en el Cuartel de la Guardia Civil**, si los hechos por los que se nos ha detenido son graves. Hay que tener en cuenta que, antes de la declaración ante la Policía o la Guardia Civil, no has tenido acceso a las diligencias policiales que motivan tu detención, ni tampoco has podido hablar con tu abogado/a. Además, aunque tu abogado/a te asiste en la declaración, la Ley le configura en esta trámite como un mero “*convidado de piedra*”.

Tras la declaración tienes derecho a una entrevista reservada con tu abogado/a, momento en que deberás aprovechar para diseñar tu defensa y preguntar todas las dudas que te surjan.

- En caso de **malos tratos**, hay que distinguir los posibles malos tratos ocurridos con ocasión de la detención, de los sufridos sin que ésta se haya producido.

Respecto de los **malos tratos ocurridos sin posterior detención**, se debe acudir inmediatamente a un hospital a urgencias para ser examinado, y **nunca decir que la agresión la ha realizado la policía**.

Pese a que tienen obligación de remitir el parte de lesiones de cualquier agresión al Juzgado de Guardia, debemos pedir una copia del informe de atención de urgencias, para adjuntarla a la posterior denuncia.

Respecto de los **malos tratos ocurridos en Comisaría**, recordar que la actitud de la policía no depende de lo que digas o dejes de decir ni de tu actitud, sino de su mera voluntad.

### 3. CIERRE PATRONAL

#### Legislación aplicable:

- *Constitución española de 1978, artículo 37.2.*
- *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo, sobre Relaciones de Trabajo, artículo 12 y 13.*
- *Sentencias del Tribunal Constitucional 11/1981, 72/1982 y 41/1984.*

#### 3.1. Introducción

El artículo 37.2 de la CE reconoce el derecho de los trabajadores/as y empresarios a adoptar medidas de Conflicto Colectivo. En lo que respecta a los empresarios, el Cierre Patronal no se configura “*per se*” como un elemento de presión a los trabajadores/as en caso de conflicto; su naturaleza es otra. El derecho al Cierre Patronal, se configura en nuestro Derecho como un mero derecho cívico, **no como un derecho fundamental**. Este derecho de los empresarios ha sido objeto de interpretación en distintas sentencias del Tribunal Constitucional, entre la que resaltamos, la STC 11/1981.

**El Cierre Patronal no puede suponer nunca una agresión al derecho de Huelga de los trabajadores/as.**

**La diferencia entre el derecho a la Huelga y el derecho al Cierre Patronal viene dada en relación a la libertad de trabajo, ya que los huelguistas adoptan esta posición individual y libremente, sin coacción de terceros, mientras que el Cierre Patronal afecta a los trabajadores/as de la empresa, quieran o no quieran trabajar.**

**El artículo 12 del RD-L 17/1977**, determina que “(...)los empresarios podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias que siguen: a) existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas<sup>5</sup>; b) ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca; c) que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción (...)”<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> El “peligro”, según la jurisprudencia, ha de ser notorio, real y darse en el presente, sin relación a situaciones potenciales o futuras, tal y como se determina en la STCT 29.03.1989.

<sup>6</sup> No basta una simple disfuncionalidad en el proceso de producción, sino que se debe fundar en hechos y no en previsiones, y así lo han interpretado los tribunales, entre otras, en STCT de 7.06.1985.

**Fuera de estas causas el Cierre Patronal es ilegal.**

**En cuanto a sí las asociaciones empresariales pueden convocar un Cierre Patronal sectorial, provincial, autonómico o estatal, entendemos que no, por cuanto no existe justificación, dentro de las causas establecidas en el artículo 12 del RD-L 17/1977, para que estén legitimadas las asociaciones empresariales para decretar un Cierre Patronal de esa amplitud.**

**El empresario es quien debe acreditar que concurren estas causas en cada supuesto, y no se presumen por la existencia de Huelga; en este sentido, SSTCT de 14 de febrero de 1980 y 27 de abril de 1981.**

**A su vez, la legalidad del Cierre Patronal, no depende de la ilegalidad o legalidad de la Huelga, sino de la concurrencia de las circunstancias recogidas en el artículo 12 del RD-L 17/1977. En este sentido, la STCT de 1 de octubre de 1987.**

- **En cuanto a los supuestos concretos**, en el caso de Cierre Patronal frente a Huelgas intermitentes, es legal si no existe posibilidad de desarrollar la actividad laboral, tal y como ha establecido el TC, en SSTC 72/1982 y 41/1984. También es legal en opinión de los Tribunales, el Cierre Patronal en el caso de Huelgas en servicios estratégicos o “*de tapón*”, si la Huelga en estos servicios conlleva la imposibilidad de realizar la labor productiva del centro de trabajo (STCT, de 16 de enero de 1985). En el caso de Huelgas rotatorias, es legal el Cierre Patronal, si la huelga impide el desenvolvimiento normal de la actividad industrial; en este sentido, la STCT, de 21 de enero de 1981.
  - **Por otro lado, es ilegal el Cierre Patronal, si va más allá de la estricta defensa y protección de sus intereses, y se convierte en una sanción económica para los trabajadores/as, orientada a desvirtuar el derecho de Huelga de éstos (STCT de 27 de octubre de 1986).**
  - **También es ilegal el Cierre Patronal decidido por el empresario para el mismo día de Huelga, y así se declara entre otras, en STS de 29 de marzo de 1989.**
  - **Según la STCT de 6 de noviembre de 1987, es desproporcionado, e ilegal por tanto, el Cierre Patronal decretado en un centro de trabajo con mil trabajadores/as, cuando sólo tres de ellos se han declarado en Huelga, fueren cuales fueren la función o labores que tengan encomendado los Huelguistas.**

### 3.2. Duración

El artículo 13.2 del RD-L 17/1977, determina que **el Cierre Patronal ha de durar el tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para que desaparezcan las causas que motivaron el cierre.**

**La duración del Cierre Patronal, no se circunscribe a la duración o a la existencia de la Huelga (STCT de 10 de octubre de 1987). El prolongar el cierre más allá de las circunstancias que lo motivaron, lo convierte en ilegal; en este sentido, la STCT de 28 de abril de 1981.**

### 3.3. Procedimiento

El Cierre Patronal, tal y como determina el artículo 13.1 del RD-L 17/1977, **debe ser comunicado a la Autoridad Laboral en el término de doce horas**. La Autoridad Laboral a estos efectos es el organismo correspondiente de la Comunidad Autónoma afectada, y, si el cierre afecta a centros o empresas que superan el límite de una sola Comunidad Autónoma, a la Dirección General del Trabajo.

### 3.4. Cierre Patronal, Contrato y Salario

Durante el Cierre Patronal, si éste es acorde a la legislación vigente, **el contrato queda en suspenso**, tal y como en el caso de Huelga; además, se suspende la obligación de cotizar del empresario y trabajadores/as, pasando éstos a situación de *“alta especial”*. Los trabajadores/as pierden su derecho al salario, hayan o no participado en la Huelga. No procede de igual forma, la reducción de las vacaciones proporcionalmente al tiempo del cierre.

En caso de querer impugnar el Cierre Patronal decretado por un empresario, es competente la Jurisdicción Social quien, en última instancia, decidirá sobre la legalidad o no de la medida adoptada por el empresario. En caso de declararse ilegal, no se produce la suspensión del contrato de trabajo, y por tanto, los trabajadores/as afectados tienen derecho a su salario y a la cotización ante la Seguridad Social.

### 3.5. Actuaciones del Sindicato ante el Cierre Patronal

Como hemos visto, las causas que pueden dar lugar a un Cierre Patronal legal, son muy limitadas y exigentes, con lo que nuestra labor principal deberá ser la vigilancia sobre si concurren o no verdaderamente causas legales del Cierre Patronal.

En caso de que entendamos que no existen causas legales para decretar el cierre Patronal, deberemos ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, además de emprender las acciones legales pertinentes ante la Jurisdicción Social, para así hacer valer nuestro derecho a la Huelga, o cualquier otro derecho que entendamos vulnerado.

**El Cierre Patronal es siempre una grave medida coercitiva de la empresa contra los trabajadores/as, por lo que debemos denunciarlo cuando se produzca, y utilizar contra él todas las herramientas de la Acción Sindical.**

# ejercer la LIBERTAD es un derecho



## NO AL PENSAMIENTO ÚNICO

Confederación  
General del Trabajo



[www.cgt.es](http://www.cgt.es)  
[www.rojoynegro.info](http://www.rojoynegro.info)

*Campaña contra el pensamiento único, 2003.*

# VIII.

## La Inspección de Trabajo. Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Legislación aplicable:

- *Ley 42/1997, de 14 de noviembre, de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- *Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, artículo 50.*
- *Convenios 81 y 129 de la OIT.*

### 1. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En España, **las primeras normas relativas a la labor inspectora en el ámbito del trabajo**, datan de 1906. Posteriormente, en el año 1939, se crea el Cuerpo Nacional de Inspección de Trabajo. En el ámbito de la OIT y prácticamente desde su creación, se recomienda el establecimiento de cuerpos de inspección (Recomendación de la OIT número 5 de 1919 y número 20 de 1923). Estas recomendaciones de la OIT posteriormente se convierten en los Convenios números 81 y 129.

Con la ratificación de España en enero de 1960 del Convenio número 81 de la OIT, de fecha 11 de julio de 1947, y su adecuación en nuestro Derecho con la Ley 39/1962, de 21 de julio, de Ordenación de la Inspección de Trabajo, se da carta de naturaleza a la intervención inspectora del Estado en el mundo de las relaciones laborales.

La referida Ley de 1962 está vigente hasta 1997, año en el que se promulga la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, (en adelante LITSS), norma que subsiste a día de hoy, y que adecua por fin los principios de

la Inspección Trabajo Seguridad Social al Estado de las Autonomías que pretende ser el español. A tener en cuenta también, el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo.

- **La intervención y control del estado en el mundo de las relaciones laborales, se realiza a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.** El artículo 1 de la LITSS define el sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y lo configura como el conjunto de principios legales, normas, órganos, funcionarios y medios materiales que contribuyen al adecuado cumplimiento de las normas laborales, de prevención de riesgos laborales, de Seguridad Social y protección social, de colocación, empleo y protección por desempleo, cooperativas, migración y trabajo de extranjeros/as.

El apartado segundo del referido artículo 1 de la LITSS, califica a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como un servicio público, cuyo cometido es ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social, además de exigir las responsabilidades derivadas de su incumplimiento. Esto es, vigila y, en su caso, sanciona. Es por tanto la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la plasmación de las *“funciones de policía”* del Estado en nuestro mundo de las relaciones laborales. Además, la LITSS dota a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de funciones asesoras, de Arbitraje, Mediación y Conciliación.

- Más concretamente, el **artículo 3 de la LITSS, y el 2 de su Reglamento, establecen las funciones y cometidos que, en aras a la función inspectora, deben desarrollar los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social. Entre las más importantes están:**
  - **Vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y de los Convenios Colectivos en cuanto a la ordenación del trabajo y las relaciones sindicales, la protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores/as.**
  - **La prevención de riesgos laborales.**
  - **El sistema de seguridad social, en cuanto a su aplicación, inscripción, afiliación, altas, bajas, cotizaciones y recaudación de cuotas.**
  - **Empleo migraciones, y trabajo de trabajadores/as extranjeros/as.**
  - **Empresas de trabajo temporal y agencias de colocación.**
  - **Cooperativas y Sociedades Laborales.**
  - **Asistencia técnica a empresarios y trabajadores/as.**
  - **Arbitraje a petición de las partes, en Conflictos Laborales y Huelgas, así como labores de Conciliación y Mediación en Conflictos.**

## 2. EXTENSIÓN DE LA LABOR INSPECTORA

**¿Hasta dónde alcanza el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?** Según determina el artículo 4 de la LITSS, este ámbito de aplicación se extiende a las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas, y a las comunidades de bienes.



La labor inspectora se realiza sobre las empresas, los centros de trabajo y, en general, en cualquier lugar en que se ejecute la prestación laboral. A estos efectos, es irrelevante que las empresas o centros de trabajo estén regidos o gestionados por Administraciones Públicas. Además, la labor inspectora se extiende a los vehículos y los medios de transporte en los que se preste el trabajo, incluyendo los buques de marina mercante y pesquera, aviones y aeronaves civiles, y sus instalaciones auxiliares en tierra.

Se extiende esta labor inspectora a su vez sobre los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino; a las entidades y empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social; a las entidades, públicas o privadas, que colaboren con las distintas Administraciones Públicas en materia de protección y promoción social; a las sociedades cooperativas en relación con su constitución y funcionamiento, así como en lo relativo al cumplimiento de las normas referentes a sus trabajadores/as o socios de trabajo, y a las sociedades laborales en lo relativo a su calificación como tales.

Se excluyen las minas y canteras, pues la Inspección de Trabajo no tiene competencias en éstas, siendo los Ingenieros/as de Minas los que realizan las inspecciones.

- Existen **peculiaridades**, respecto de la actuación de los inspectores o subinspectores en centros o dependencias de la **Administración Pública**, pues antes de proceder a la inspección, se ha de preavisar con veinticuatro horas de antelación, a quien esté al frente del centro o dependencia de la Administración Pública. En los Reales Decretos 138/2000 y 707/2002, se regula también el procedimiento de inspección en las Administraciones Públicas. **Debemos resaltar que no es posible la imposición de sanciones a las Administraciones Públicas, sino sólo la adopción de medidas correctoras previo requerimiento.** El RD 707/2002, no afecta a aquellas actuaciones en las que la Administración actúe como promotora de obras, contrata y subcontrata, ni a entidades públicas empresariales, supuestos en los que sí cabría la adopción de las sanciones correspondientes.

Una peculiaridad que debemos resaltar respecto de las Administraciones Públicas, es que a la denuncia de los representantes de los trabajadores/as en la Administración Pública que se haga en materia de prevención y salud laboral, se deberán acompañar las actuaciones previas realizadas y un informe del Comité de Seguridad e Higiene.

## 2.1. Estructura territorial de la Inspección de Trabajo

En cada **Comunidad Autónoma (excepto en Ceuta y Melilla)** ha de haber una Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Este organismo coordina a las distintas Inspecciones Provinciales, al frente de las que está el respectivo Jefe de Inspección. En las Comunidades Autónomas uniprovinciales, la Dirección Territorial y la Inspección Provincial, coinciden. A los Directores Territoriales y a los Jefes de la Inspección Provincial los nombra el Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales, esto es, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a la Comunidad Autónoma correspondiente.

Dentro de las **Inspecciones Provinciales se encuentran las Unidades Especializadas, divididas por materias: Laboral, Prevención y Seguridad Social. Sólo hay obligación de**



**constituir la Unidad de Seguridad Social, la creación del resto dependerá de la voluntad de cada Inspección Provincial.**

Por otro lado, también existen los llamados **Equipos de Inspección, formados por Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y Subinspectores de Empleo**, y que se ocupan con carácter general del cumplimiento de las normas laborales, de prevención y salud, así como las relativas a la Seguridad Social.

A nivel estatal, existe **Autoridad Central de la Inspección de Trabajo**, regulada en los artículos 18 de la LITSS y 46 y 47 del RD 138/2000, cuya competencia se extiende a todo el territorio nacional. Entre otras funciones, coordina a las Direcciones Territoriales y organiza y ejecuta actuaciones de la inspección relativas al régimen económico de la Seguridad Social, si estas inspecciones superan el territorio de una Comunidad Autónoma. Además, organiza y coordina las inspecciones a empresas colaboradoras con la Seguridad Social e inspecciona las sedes centrales de la Administración del Estado.

Existe dentro de la **Autoridad Central**, una **Dirección Especial**, con competencias en materia de régimen económico de la Seguridad Social, entidades colaboradoras con la Seguridad Social, en actuaciones que superen el ámbito de una Comunidad Autónoma, así como en inspecciones de sedes centrales de la Administración del Estado.

### 3. FACULTADES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Son distintas las facultades de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, que las de los jerárquicamente inferiores, los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social. Las facultades de los primeros, vienen establecidas en el artículo 7 de la LITSS y de su reglamento; las de los segundos, en el artículo 8 también de la LITSS y de su reglamento.

#### Cuadro 66

- **Así, el artículo 7 de la LITSS, establece que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, podrán:**
  - **Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores/as.**
  - **Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden social, incluso con su justificación ante el funcionario actuante.**
  - **Requerir al empresario a fin de que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en la instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores/as.**
  - **Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción, de infracción por obstrucción, o requiriendo a las Administraciones Públicas por incumplimiento de disposiciones relativas a la salud o seguridad del personal civil a su servicio; iniciar expedientes liquidatorios por débitos a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, mediante la práctica de actas de liquidación.**

*Continuación*

- Promover procedimientos de oficio para la inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de trabajadores/as en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.
- Promover procedimientos para el encuadramiento de empresas y trabajadores/as en el régimen de la Seguridad Social que proceda, sin perjuicio del inicio del expediente liquidatorio a que se refiere el anterior apartado 4, si procediese.
- Instar del correspondiente organismo la suspensión o cese en la percepción de prestaciones sociales, si se constatase su obtención o disfrute en incumplimiento de la normativa que las regula.
- Instar del órgano administrativo competente la declaración del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional causados por falta de medidas de seguridad e higiene.
- Proponer recargos o reducciones en las primas de aseguramiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en relación a empresas por su comportamiento en la prevención de riesgos y salud laborales, con sujeción a la normativa aplicable.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores/as. Esta paralización de la actividad, se realiza mediante la correspondiente diligencia en el libro de visita de la inspección o por comunicación escrita, y el empresario se lo debe comunicar a los representantes de los trabajadores/as; si no hay representantes legales, debe comunicárselo directamente a los trabajadores/as.
- Comunicar al organismo competente los incumplimientos que compruebe en la aplicación y destino de ayudas y subvenciones para el fomento del empleo, formación profesional ocupacional y promoción social.
- Proponer a su respectivo jefe la formulación de demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social en la forma prevista en la Ley reguladora de dicho Orden Jurisdiccional.
- Cuantas otras medidas se deriven de la legislación en vigor.

**Cuadro 67**

- **El artículo 8 de la LITSS**, establece las funciones de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social (que, recordemos, están bajo al dirección y supervisión de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y que no tienen competencia en materia de prevención de riesgos); y son:
  - Apoyo, gestión y colaboración con los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
  - Comprobación del cumplimiento en la contratación de las normas en materia de empleo, acceso al empleo, fomento del empleo, bonificaciones, y subvenciones, obtención y percepción de las prestaciones y subsidio por desempleo.
  - Comprobación del cumplimiento de las normas en materia de campo de aplicación, inscripción, afiliación, cotización, altas y bajas de trabajadores/as, recaudación del sistema de la Seguridad Social, así como de colaboración obligatoria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social, y de la obtención y percepción de las prestaciones de Seguridad Social.

*Continuación*

- **Comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos por las normas sobre trabajo de extranjeros/as.**
- **Colaboración de la investigación y señalamiento de los bienes susceptibles de embargo para la efectividad de la vía ejecutiva y la identificación del sujeto deudor o responsable solidario o subsidiario cuando proceda, en todos aquellos casos que hagan referencia al ordenamiento jurídico laboral, de Seguridad Social, de emigración y de empleo.**
- **Asesoramiento a los empresarios y trabajadores/as en orden al cumplimiento de sus obligaciones, con ocasión de su actuación en los centros de trabajo.**
- **Cuantas otras funciones de similar nivel y naturaleza les fueren encomendadas por los responsables de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el desarrollo de los cometidos de la misma.**


### 3.1. Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

De las lecturas de los artículos 7 y 8 de la LITSS, podemos deducir para qué nos sirve a los trabajadores/as la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por ello, hemos adjuntado a esta Guía un formulario genérico de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de que la hagamos vigilar, si de ella no saliera, las condiciones laborales de los trabajadores/as de este país.

Y también de la lectura de las funciones de ambos funcionarios de la Inspección de Trabajo, podemos comprobar también la gran discrecionalidad que tienen llegado el momento de, por ejemplo, advertir, requerir o sancionar, cuestión esta que debemos tener en cuenta siempre que actuemos ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### Cuadro 68

	CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
Don/Doña _____, mayor de edad, con DNI número _____, con domicilio a efectos de notificaciones sito en la calle _____, centro de trabajo de la empresa _____ y en su calidad de Delegado/a Sindical y Delegado/a de Personal, respectivamente, de la Sección Sindical de la Confederación General del Trabajo (CGT) en la referida empresa, ante esta Inspección de Trabajo respetuosamente comparezco y, como mejor proceda en Derecho,	
DIGO:	
Que por medio del presente escrito, vengo a poner en conocimiento de esta Inspección, los siguientes,	



*Continuación*

<p><b>H E C H O S</b></p> <p>PRIMERO.-</p> <p>SEGUNDO.-</p> <p>TERCERO.-</p> <p>Por todo lo expuesto,</p> <p>SOCILITO A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL que, teniendo por presentado este escrito, y por realizadas las manifestaciones en él contenidas, se sirva iniciar el correspondiente expediente por los hechos denunciados, dándole el curso que en Derecho proceda, y adopte las medidas sancionadoras previstas y legalmente tipificadas en _____.</p> <p>Por ser Justicia que respetuosamente se pide en _____, a ____ de _____ de 2003.</p> <p style="text-align: center;">Fdo.:</p> <p style="text-align: center;">_____</p>
--

- **La denuncia es pública, esto es, puede efectuarla cualquier persona. Además el origen de la denuncia es confidencial, es decir, el Inspector o cualquier otro funcionario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no puede revelar la identidad del denunciante al empresario inspeccionado (artículos 12 de la LITSS y 10 RD 138/2000). En el escrito de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deben constar:**
  - Los datos personales del denunciante, datos que deben ser suficientes para identificarlo (nombre, DNI, domicilio, ...). Por supuesto, debe ir firmado por el denunciante.
  - Los hechos que se denuncian, así como el lugar y fecha en que ocurrieron, si son susceptibles de poder ser concretados de tal forma, además de cualquier otra circunstancia que se considere importante.
  - Identificación de los responsables de los supuestos hechos. Debemos tener en cuenta que esta identificación ha de ser lo más concreta y precisa posible.

<p><b>En todas estas funciones de los Inspectores de Trabajo y de los Subinspectores de Empleo, los empresarios, los trabajadores/as y los representantes de ambos, tal y como establece el artículo 11 de la LITSS, están obligados a atender debidamente a los inspectores y subinspectores, a acreditar su identidad si éstos les requieren a ello, a colaborar en las actuaciones y visitas de la inspección, a declarar ante el inspector o subinspector sobre las cuestiones que afecten a la visita o actuación concreta de la inspección, a facilitar a ésta la información y documentos que precise. Más genérica y contundentemente, el apartado 2 del artículo 11 de la LITSS, establece que, toda persona natural o jurídica está obligada a proporcionar a la inspección de trabajo toda clase de datos, antecedentes e información, si tienen relación económica, profesional, empresarial o financiera con terceros implicados en la labor inspectora.</b></p>
---

### 3.2. Obstrucción de la labor inspectora

**El obstruir la labor de la inspección, supone, con carácter general, una falta “grave”, aunque también puede ser calificada de “muy grave” y “leve”,** dependiendo de la naturaleza del deber infringido y de las consecuencias de este incumplimiento, y ello en virtud de lo establecido en el artículo 50 de la LISOS. Este precepto establece que, las acciones y omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de la labores de los Inspectores de Trabajo y de los Subinspectores de Empleo, serán constitutivas de **“obstrucción a la labor inspectora”**, y serán calificadas como **graves**, o, en su caso como:

– **leves:**

- a) Las que impliquen un mero retraso en el cumplimiento de las obligaciones de información, comunicación o comparecencia, salvo que dichas obligaciones sean requeridas en el curso de una visita de inspección y estén referidas a documentos o información que deban obrar o facilitarse en el centro de trabajo.
- b) La falta del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo

– **muy graves:**

- a) Las acciones u omisiones del empresario, sus representantes o personas de su ámbito organizativo, que tengan por objeto impedir la entrada o permanencia en el centro de trabajo de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, así como la negativa a identificarse o a identificar o dar razón de su presencia sobre las personas que se encuentren en dicho centro realizando cualquier actividad.
- b) Los supuestos de coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social así como la reiteración en las conductas de obstrucción calificadas como graves.
- c) El incumplimiento de los deberes de colaboración con los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**Además, y según establece el artículo 50.6 de la LISOS, y sin perjuicio de lo anterior, en caso necesario, los Inspectores y Subinspectores podrán recabar de la Autoridad competente o de sus agentes el auxilio oportuno para el normal ejercicio de sus funciones.**

### 3.3. Recusación y Abstención de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, así como los Subinspectores de Empleo (artículos 12 de la LITSS y 11 del RD 138/2000).

Como funcionarios públicos que son, se les puede **“recusar”**, pues **no pueden tener interés directo ni indirecto en empresas o grupos de empresas que sean objeto de su actuación. Además, no pueden defender ni asesorar a título privado a personas o empresas que sean objeto de inspección.** Así mismo, los Inspectores y Subinspectores deben abstenerse en los procedimientos en que se vean afectados sindicatos o asociaciones de su afiliación.

- La Recusación se debe hacer por escrito, explicando sus casos, y se presenta ante la Inspección Provincial correspondiente, en cuanto se tenga conocimiento de la causa de Recusación que concurran en el Inspector o Subinspector en cuestión.

#### 4. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Los detalles al respecto, se regulan en el **Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo**, por el que se aprueba el *“Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social”*.

Muy brevemente, reseñaremos los trámites por los que, obligatoriamente, debe caminar un expediente que se inicia ante la Inspección de Trabajo para que concluya, si llega el caso, en la pertinente sanción. El procedimiento debe realizarse en el plazo de seis meses, contados desde el Acta; en caso contrario, caduca y procede el archivo del procedimiento. Excepcionalmente, puede acordarse la ampliación de estos seis meses.

- El procedimiento se inicia mediante el correspondiente **Acta de Infracción**, que se notifica a los “sujetos responsables”. Éstos, en el plazo de quince días hábiles, pueden formular las alegaciones que estimen pertinentes para su defensa, teniendo acceso al expediente (expediente en el que recordemos, no puede constar los datos del denunciante) a efectos de estudiar y conocer los documentos que consten en el mismo<sup>1</sup>.
- Acabada la instrucción del expediente, éste finaliza con la **Resolución** (que se debe dictar en el plazo de 6 meses), en la que constará la decisión definitiva de la Autoridad competente. En caso de que se trate de deudas de Seguridad Social, se levantará el acta de liquidación correspondiente.

Esta Resolución, debe notificarse a los interesados, y además debe contener al menos los recursos que caben contra ellas, el Órgano Administrativo o Judicial ante los que hay que presentar el correspondiente recurso, así como el plazo.

Si impone sanciones económicas, la resolución debe contener también, el importe de la sanción, el plazo, lugar y forma de pago voluntario, así como la advertencia de, si no se realiza el pago en el plazo correspondiente, el pago del recargo de apremio e intereses de demora.

Las sanciones pueden consistir en pérdidas de derechos que previamente tenga reconocidos el sancionado, o pueden ser sanciones dinerarias, que pueden ir desde los 30,05 €, de las infracciones leves en su grado mínimo, hasta los 90.151,82 € de las sanciones muy graves en su máximo grado.

Así mismo, caben *“sanciones accesorias”* a las principales, tales como la prohibición de contratar con la administración, pérdida de ayudas y bonificaciones o el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad.

<sup>1</sup> Debemos recordar, que las actas realizadas por los inspectores de trabajo, tienen carácter de documento público. Respecto de su valor probatorio, los hechos constatados directamente por los inspectores o subinspectores en un acta de infracción y liquidación, siempre que se haga bajo los requisitos legales correspondientes, tienen “presunción de certeza”, aunque admiten prueba en contrario.

Las Resoluciones emitidas por la Autoridad competente, y que ponen fin al procedimiento sancionador, son recurribles mediante Recurso de Alzada ante el superior jerárquico que corresponda, en el plazo de un mes desde que fue notificada la Resolución. A su vez, la Resolución que resuelve el Recurso de Alzada, pone fin a la vía administrativa, pero se puede recurrir ante los Tribunales competentes.

## 5. INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

Las Infracciones y posibles Sanciones que se pueden dar en el mundo del trabajo, se recogen en nuestro Derecho esencialmente en el *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*.

Para una mejor exposición y claridad en este punto, vamos a desarrollarlo a través de el cuadro que sigue, en el que se sintetizan las Infracciones y Sanciones que nos han parecido más importantes y usuales.

**No obstante, sí decir que tanto las Infracciones, como las Sanciones que en su caso correspondieran, pueden darse en distintos ámbitos y materias de la relación laboral: desde las Infracciones en el ámbito del contrato de trabajo, pasando por las cuestiones relativas a los representantes de los trabajadores/as, hasta en materia de la Seguridad Social, así como por supuesto en materia de Seguridad y Salud Laboral.**

**Cuadro 69**

<i>Artículo LISOS</i>	<i>Infracción</i>	<i>Graduación</i>	<i>Sanción en €.</i>
	<i>En materia de relaciones laborales individuales y colectivas</i>		
6.1	No exposición del calendario laboral.	Leve	30.05 a 300.51
6.2	Retraso de entrega de nómina o no utilizar el modelo preceptivo.	Leve	30.05 a 300.51
6.3	No poner a disposición de los trabajadores/as a domicilio el documento de control de la actividad laboral.	Leve	30.05 a 300.51
6.4	No informar por escrito al trabajador/a sobre los elementos esenciales del contrato y de las condiciones de trabajo.	Leve	30.05 a 300.51
6.5	No informar a los trabajadores/as a tiempo parcial y con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en relación a los artículos 12.4 y 15.7 del ET.	Leve	30.05 a 300.51
6.6	Cualquier otro incumplimiento relativo a los obligaciones formales o documentales.	Leve	30.52 a 300.51

*Continuación*

<i>Artículo LISOS</i>	<i>Infracción</i>	<i>Graduación</i>	<i>Sanción en €.</i>
7.1	No realizar por escrito el contrato de trabajo cuando así lo exija la ley o el convenio colectivo de aplicación.	Grave	300.52 a 3005.06
7.2	Incumplir la normativa relativa a la contratación, en cuanto a su modalidad y duración.	Grave	300.52 a 3005.06
7.3	No consignar en la nómina las cantidades realmente percibidas por el trabajador/a.	Grave	300.52 a 3005.06
7.4	Incumplir la normativa relativa a la tramitación del finiquito.	Grave	300.52 a 3005.06
7.5	La vulneración de la normativa, legal o establecida en convenio o contrato de trabajo, en cuanto a jornada, turno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones o permisos.	Grave	300.52 a 3005.06
7.6	La modificación de las condiciones de trabajo, en relación a lo establecido en el artículo 41 del ET.	Grave	300.52 a 3005.06
7.7	Vulnerar los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores/as.	Grave	300.52 a 3005.06
7.8	La vulneración de los derechos de los representantes de los trabajadores, en cuanto a crédito horario, locales o tablones.	Grave	300.52 a 3005.06
7.9	La vulneración de los derechos de las secciones sindicales, en cuanto a derecho de éstas a la recaudación de cuotas y distribución o recepción de información.	Grave	300.52 a 3005.06
7.10	Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o en convenio colectivo.	Grave	300.52 a 3005.06
7.11	El incumplimiento del deber de información a los trabajadores/as, en supuestos de contratas y sucesión de empresa.	Grave	300.52 a 3005.06
8.1	Impago o retraso reiterado en el pago de salarios.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
8.2	Cesión ilegal de trabajadores/as.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
8.3	El cierre patronal o el cese de actividad, si no hay previa autorización de la Autoridad Laboral.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
8.4	Vulneración de la normativa relativa al trabajo de menores.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
8.5	Impedir el derecho de reunión de los trabajadores/as o sus representantes.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
8.6	La vulneración del derecho de asistencia y acceso al centro de trabajo de los/as representantes sindicales.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82



## Continuación

<i>Artículo LISOS</i>	<i>Infracción</i>	<i>Graduación</i>	<i>Sanción en €.</i>
8.7	La vulneración del deber de colaboración en materia electoral, impuesto a los empresarios.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
8.8	La vulneración de las cláusulas establecidas en Convenio Colectivo, relativas a materia sindical.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
8.9	La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo, en caso de Cierre Patronal.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
8.10	Los actos del empresario lesivos del derecho de Huelga, tales como la sustitución de trabajadores/as en caso de Huelga.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
8.11	Los actos del empresario contrarios al derecho a la intimidad y a la dignidad de los trabajadores/as.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
8.12	Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condiciones social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores/as en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento de igualdad de trato y no discriminación.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
8.13	El acoso sexual.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
8.13 bis	El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo,. Siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
8.14	El incumplimiento del empresario de la paralización del traslado del trabajador/a.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
8.15	El incumplimiento empresarial de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82

Continuación

Artículo LISOS	Infracción	Graduación	Sanción en €.
	<b>Infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria</b>		
9.1.a	No facilitar la información solicitada sobre el número de trabajadores/as a efectos de definir la existencia de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria con el fin de constituir un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores/as.	Grave	300.52 a 3005.06
9.1.b	No dar traslado a la dirección central de la petición de inicio de las negociaciones para la constitución de un Comité de Empresa Europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.	Grave	300.52 a 3005.06
9.1.c	La transgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del Comité de Empresa Europeo, y, en su caso, de los representantes de los trabajadores/as en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como de su derecho a ser asistidos por expertos de su elección.	Grave	300.52 a 3005.06
9.1.d	La transgresión de los derechos de la Comisión Negociadora, del Comité de Empresa Europeo y, en su caso, de los representantes de los trabajadores/as en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.	Grave	300.52 a 3005.06
9.1.e	La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del comité de empresa europeo con la dirección central.	Grave	300.52 a 3005.06
9.1.f	La transgresión de los derechos y garantías de los miembros de la Comisión Negociadora, del Comité de Empresa Europeo y de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.	Grave	300.52 a 3005.06
9.2.a	Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación para la constitución de un Comité de Empresa Europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores/as.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82

## Continuación

Artículo LISOS	Infracción	Graduación	Sanción en €.
9.2.b	Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la Comisión Negociadora, del Comité de Empresa Europeo y del procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
9.2.c	Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores/as, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
9.2.d	Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón del sexo, nacionalidad, lengua, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
<b><i>Infracciones de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores/as desplazados/as temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional</i></b>			
10.1	Defectos formales de la comunicación de desplazamiento de trabajadores/as a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los términos legalmente establecidos.	Leve	30.05 a 300.51
10.2	La presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio.	Grave	300.52 a 3005.06
10.3	La ausencia de comunicación de desplazamiento, así como la falsedad o la ocultación de los datos contenidos en la misma.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
10.4	No garantizar a los trabajadores/as desplazados a España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la Legislación Laboral española, y en los Convenios Colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate.	Leve, Grave o Muy Grave (La tipificación de dichas infracciones, su calificación como leves, graves o muy graves, las sanciones y los criterios para su graduación, se ajustarán a lo dispuesto en la LISOS)	30.05 a 300.51, 300.52 a 3005.06 ó 3005.07 a 90151.82.

Continuación

Artículo LISOS	Infracción	Graduación	Sanción en €.
<b>Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.</b>			
11.1	La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores/as.	Leve	30.05 a 300.51
11.2	No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales declaradas, cuando tenga la calificación de leves.	Leve	30.05 a 300.51
11.3	No comunicar a la Autoridad Laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos.	Leve	30.05 a 300.51
11.4	Los incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as.	Leve	30.05 a 300.51
11.5	Cualquier otro incumplimiento de las obligaciones de carácter forma o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.	Leve	30.05 a 300.51
12.1	<p>Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p>	Grave	300.52 a 3005.06
12.2	No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica de la salud de los trabajadores/as, que sean preceptivas de acuerdo con la normativa aplicable.	Grave	300.52 a 3005.06
12.3	No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales declaradas graves, muy graves o mortales, así como no realizar la investigación correspondiente en caso de existir daños a la salud.	Grave	300.52 a 3005.06

*Continuación*

<b>Artículo LISOS</b>	<b>Infracción</b>	<b>Graduación</b>	<b>Sanción en €.</b>
12.4	No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes recogidos en la LPRL.	Grave	300.52 a 3005.06
12.5	No comunicar a la Autoridad Laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, si se trata de una industria calificada como peligrosa, insalubre o nociva.	Grave	300.52 a 3005.06
12.6	Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.	Grave	300.52 a 3005.06
12.7	La adscripción de trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo 13 lisos.	Grave	300.52 a 3005.06
12.8	El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores/as acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.	Grave	300.52 a 3005.06
12.9	La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.	Grave	300.52 a 3005.06
12.10	No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la LPRL en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.	Grave	300.52 a 3005.06

*Continuación*

<i>Artículo LISOS</i>	<i>Infracción</i>	<i>Graduación</i>	<i>Sanción en €.</i>
12.11	El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores/as reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.	Grave	300.52 a 3005.06
12.12	No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores/as designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.	Grave	300.52 a 3005.06
12.13	No adoptar los empresarios y los trabajadores/as por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.	Grave	300.52 a 3005.06
12.14	No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.	Grave	300.52 a 3005.06
12.15	No designar a uno o varios trabajadores/as para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.  La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.	Grave	300.52 a 3005.06
12.16	Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as afectados.	Grave	300.52 a 3005.06
12.17	La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores/as.	Grave	300.52 a 3005.06

## Continuación

<i>Artículo LISOS</i>	<i>Infracción</i>	<i>Graduación</i>	<i>Sanción en €.</i>
12.18	El incumplimiento del deber de información a los trabajadores/as designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.	Grave	300.52 a 3005.06
12.19	No facilitar al servicio de prevención el acceso a la información y documentación.	Grave	300.52 a 3005.06
12.20	No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.	Grave	300.52 a 3005.06
12.21	Facilitar a la Autoridad Laboral competente, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, datos de forma o con contenido inexactos, omitir los que hubiera debido consignar, así como no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización.	Grave	300.52 a 3005.06
12.22	Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.	Grave	300.52 a 3005.06
12.23	Dentro del ámbito de las obras de construcción: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.</li> <li>– Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el</li> </ul>	Grave	300.52 a 3005.06

Continuación

Artículo LISOS	Infracción	Graduación	Sanción en €.
	trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.		
12.24	<p>En el ámbito de las obras de construcción:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No designar los coordinadores/as en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.</li> <li>- Incumplir la obligación de que se elabore el estudio o, en su caso, el estudio básico de seguridad de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.</li> <li>- No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia-</li> <li>- No cumplir los coordinadores/as en materia de seguridad y salud la obligaciones establecidas en la normativa de seguridad de obras de construcción, como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.</li> <li>- No cumplir los coordinadores/as en materia de seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra.</li> </ul>	Grave	300.52 a 3005.06
12.25	Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a la personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable.	Grave	300.52 a 3005.06
12.26	Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar las formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable.	Grave	300.52 a 3005.06



*Continuación*

<i>Artículo LISOS</i>	<i>Infracción</i>	<i>Graduación</i>	<i>Sanción en €.</i>
13.1	No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
13.2	No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
13.3	No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
13.4	La adscripción de los trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
13.5	Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, en los términos previstos en LPRL.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
13.6	Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores/as sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
13.7	No adoptar, los empresarios y los trabajadores/as por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos	Muy Grave	3005.07 a 90151.82

Continuación

Artículo LISOS	Infracción	Graduación	Sanción en €.
	<i>En materia de relaciones laborales individuales y colectivas</i>		
	laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.		
13.8	<p>No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y la medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.</p> <p>La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.</p>	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
13.9	Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores/as a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en la LPRL.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
13.10	No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
13.11	Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82

## Continuación

<b>Artículo LISOS</b>	<b>Infracción</b>	<b>Graduación</b>	<b>Sanción en €.</b>
13.12	Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
13.13	La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
13.14	La suscripción de pactos que tengan por objeto eludir, en fraude de ley, de las responsabilidades derivadas de procedimientos sancionadores, tales como indemnizaciones y recargos de prestaciones.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
	<b><i>Infracciones de los empresarios y de las agencias de colocación en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general, formación profesional ocupacional y formación profesional continua</i></b>		
14.1	No comunicar a la oficina de empleo las contrataciones realizadas en los supuestos en que estuviere establecida esa obligación.	Leve	30.05 a 300.51
14.2	No comunicar a la oficina de empleo la terminación de los contratos de trabajo, en los supuestos en que estuviere prevista tal obligación.	Leve	30.05 a 300.51
14.3	La falta de registro en la oficina de empleo del contrato de trabajo y de sus prórrogas en los casos en que estuviere establecida la obligación de registro.	Leve	30.05 a 300.51
14.4	Incumplir, los empresarios y los beneficiarios/as de las ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones de carácter formal y documental exigidas en la normativa específica sobre formación profesional continua u ocupacional, siempre que estén tipificadas como graves o muy graves.	Leve	30.05 a 300.51
15.1	No informar las empresas de selección de sus tareas al servicio público de empleo.	Grave	300.52 a 3005.06

*Continuación*

<i>Artículo LISOS</i>	<i>Infracción</i>	<i>Graduación</i>	<i>Sanción en €.</i>
15.2	El incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 17.2 y 3 del ET.	Grave	300.52 a 3005.06
15.3	El incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.	Grave	300.52 a 3005.06
15.4	No notificar a los representantes legales de los trabajadores las contrataciones de duración determinada que se celebren, o no entregarles en plazo la copia básica de los contratos cuando exista dicha obligación.	Grave	300.52 a 3005.06
15.5	La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.	Grave	300.52 a 3005.06
15.6	<p>Incumplir, los empresarios y los beneficiarios/as de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional continua u ocupacional siguientes, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de las cuotas sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– No ejecutar las acciones formativas en los términos, forma y plazos previamente previstos cuando no se hubiera notificado en tiempo y forma su cancelación o modificación al órgano competente.</li> <li>– No establecer el debido control de asistencia a los participantes en las acciones formativas, o establecerlo de manera inadecuada.</li> <li>– Realizar subcontrataciones indebidas con otras entidades, tanto en lo que respecta a la gestión como a la ejecución de las acciones formativas.</li> <li>– Expedir certificaciones de asistencia o diplomas que se ajusten a las acciones formativas aprobadas y/o realizadas o cuando no se hayan impartido dichas acciones, así como negar su entrega a los/las participantes en las acciones impartidas, a pesar de haber sido requerido en tal sentido por los órganos de vigilancia y control.</li> </ul>	Grave	300.52 a 3005.06

*Continuación*

<b>Artículo LISOS</b>	<b>Infracción</b>	<b>Graduación</b>	<b>Sanción en €.</b>
16.1	Ejercer actividades de mediación con fines lucrativos, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores, así como ejercer actividades de mediación sin fines lucrativos, sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o cuando la prórroga se hubiese desestimado por el servicio público de empleo.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
16.2	Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas, para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
16.3	Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional ocupacional o continua concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
16.4	La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, de la formación profesional ocupacional y de la formación profesional continua, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la Legislación Laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
16.5	Incumplir, los empresarios y los beneficiarios/as de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional continua u ocupacional siguientes, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales:	Muy Grave	3005.07 a 90151.82

Continuación

Artículo LISOS	Infracción	Graduación	Sanción en €.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Solicitar cantidades en concepto de formación a los participantes, cuando las acciones formativas sean financiables con fondos públicos y gratuitas para los mismos.</li> <li>– Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores/as participen en programas formativos.</li> </ul>		
	<b>Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias</b>		
18.1	<p>No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, los contratos a que se refiere el artículo 10 LETT, que regula las empresas de trabajo temporal y los contratos de puesta a disposición.</p> <p>No incluir en la publicidad de sus actividades u ofertas de empleo su identificación como empresa de trabajo temporal y el número de autorización.</p> <p>No entregar a la empresa usuaria la copia básica del contrato de trabajo o la orden de servicio de los trabajadores/as puestos a disposición de la misma; así como la restante documentación que esté obligada a suministrarle.</p>	Leve	30.05 a 300.51
18.2	<p>No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición, previstos en la LETT.</p> <p>No remitir a la Autoridad Laboral competente, en los términos que reglamentariamente se establezcan, la información a que se refiere el artículo 5 de la LETT, o no comunicar la actualización anual de la garantía financiera.</p> <p>Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la LETT, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.</p> <p>No destinar a la formación de los trabajadores/as temporales las cantidades a que se refiere el artículo 12.2 de la LETT.</p> <p>Cobrar al trabajador/a cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación.</p> <p>La puesta a disposición de trabajadores/as en ámbitos geográficos para los que no se tiene autorización administrativa de actuación, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 5 de la LETT.</p>	Grave	300.52 a 3005.06

## Continuación

<b>Artículo LISOS</b>	<b>Infracción</b>	<b>Graduación</b>	<b>Sanción en €.</b>
18.3	<p>No actualizar el valor de la garantía financiera, cuando se haya obtenido una autorización administrativa indefinida.</p> <p>Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.</p> <p>No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal.</p> <p>La falsedad documental u ocultación de la información facilitada a la Autoridad Laboral sobre sus actividades.</p> <p>Ceder trabajadores/as con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.</p>	Muy Grave	3005.07 a 90151.82
<b><i>Infracciones de las empresas usuarias</i></b>			
19.1	<p>No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato de puesta a disposición.</p> <p>No facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.</p>	Leve	30.05 a 300.51
19.2	<p>No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.</p> <p>Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la LETT, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.</p> <p>Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por los trabajadores/as puestos a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la LETT.</p> <p>La falta de información al trabajador/a temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la LETT, y en la normativa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente,</p>	Grave	300.52 a 3005.06

Continuación

<i>Artículo LISOS</i>	<i>Infracción</i>	<i>Graduación</i>	<i>Sanción en €.</i>
	<p>despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores/as puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador/a afectado.</p> <p>Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores/as puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.</p>		
19.3	<p>Los actos del empresario lesivos del derecho de Huelga, consistentes en la sustitución de trabajadores en Huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.</p> <p>La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de aquellas actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.</p>	Muy Grave	3005.07 a 90151.82

**Cuadro 70**

<b>PRESCRIPCIÓN INFRACCIONES. Artículo 4 de la LISOS</b>	
1. INFRACCIONES ORDEN SOCIAL (GENERIC)	Prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción.
2. INFRACCIONES MATERIA SEGURIDAD SOCIAL.	Prescriben a los cuatro años contados desde la fecha de la infracción.
3. INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES.	Contadas a partir de la fecha de la infracción, prescriben: a) Faltas leves: Prescriben al año. b) Faltas graves: A los tres años. c) Faltas muy graves: Prescriben a los cinco años.
4. INFRACCIONES A LA LEGISLACIÓN DE SOCIEDADES COOPERATIVAS.	A partir de la fecha de la infracción, a) Las faltas leves prescriben a los tres meses; b) Las graves a los seis meses y c) Las muy graves al año.



# ELECCIONES SINDICALES



**¿** tienes razones  
**vota**



Confederación General del Trabajo  
[www.cgt.es](http://www.cgt.es)

*Campaña elecciones sindicales, 2002-2003.*

# IX.

## Delitos contra los Trabajadores/as

Legislación aplicable:

- *Constitución Española de 1978, artículos 28 y 40.2.*
- *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, artículos 31, 120, 307, 311, 312, 314, 315, 316, 317 y 318.*
- *Ley de Enjuiciamiento Criminal.*

### 1. INTRODUCCIÓN

En nuestro Derecho Penal los derechos de los trabajadores/as, están protegidos desde **diversas perspectivas:**

- **La protección a la vida, salud e integridad física de los trabajadores/as;**
- **La protección a sus derechos como trabajadores/as individuales;**
- **Y la protección de los derechos colectivos.**

A su vez, el artículo 40.2 de la CE, establece la obligatoriedad de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En esta Guía, y resumidamente, vamos a reseñar los delitos de los que pueden ser víctimas los trabajadores/as, y de los delitos que se dan en el marco de las relaciones laborales en nuestro país. Incidimos no obstante más detalladamente en los delitos contra la salud, vida e integridad física de los trabajadores/as, por cuanto, la situación en nuestro mundo laboral de la siniestralidad laboral, merece más detalle en este punto.

## 2. DELITOS CONTRA LA SEGURIDAD SOCIAL

El artículo 307 del CP, establece la pena de prisión de uno a cuatro años y multa de 90151.82 € a su séxtuplo, para aquellos que, por acción y omisión, defrauden a la Seguridad Social para eludir el pago de sus cuotas y conceptos de recaudación conjunta entre trabajadores/as y empresarios, para obtener indebidamente devoluciones de la Seguridad Social o para lograr deducciones por cualquier concepto.

Eso sí, la cuantía ha de exceder a 90.151.82 € (quince millones de pesetas). Además, queda exento de responsabilidad el que regularice su situación con la Seguridad Social, antes de que se le notifique la iniciación de actuaciones inspectoras dirigidas a la determinación de las deudas con la Seguridad Social, o antes de que el Letrado de la Seguridad Social o el Fiscal presente la correspondiente denuncia o querrela.

## 3. DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS

- El CP, en su artículo 311, establece la pena de prisión de seis meses a tres años, y multa de seis a doce meses, para aquellos que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores/as a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos en la leyes, Convenios Colectivos o su propio contrato de trabajo.

Y la misma pena recoge el CP para los que, en el supuesto de transmisiones de empresas, mantenga las condiciones impuestas por el empresario al que sustituye, si éstas son las descritas en el párrafo anterior.

Ni que decir tiene que para que prospere un procedimiento penal por estos delitos, se han de cumplir ciertas exigencias jurisprudenciales, que hacen casi imposible la aplicabilidad del referido precepto penal. A modo de ejemplo, han de concurrir dos elementos para que se entienda cometido el delito : uno, el “engaño”; y dos, el “perjuicio” a los trabajadores/as. El “engaño” se cumple con la creación de una empresa con apariencia de solvencia y rigor comercial, pero sin intención de cumplir ninguno de los compromisos adquiridos con los trabajadores/as; el “perjuicio” de los trabajadores/as, se cumple cuando no se les da copia del contrato, ni de alta en la Seguridad Social, ni tampoco reciben salario alguno por su trabajo. Estas exigencias, entre otras sentencias, se encuentran en la STS de 5 de febrero de 1999.

Así, lo que en el CP parece de aplicabilidad múltiple a tantos y tantos supuestos que se dan en nuestro mundo laboral, la doctrina y jurisprudencia se han encargado de ir perfilándolos y aumentando las exigencias, con la consiguiente inaplicabilidad de los preceptos penales vistos.

- El artículo 312 del CP, establece la pena de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, a los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra. La misma pena se establece en este artículo para los que recluten personas o las convenzan para abandonar su puesto de trabajo, con el pretexto de proporcionarle un empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, así como a aquellos que empleen personas extranjeras sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan sus derechos reconocidos en las leyes, Convenios Colectivos o en su contrato individual.
- Y la misma pena de prisión de dos a cinco años, y multa de seis a doce meses, se establece en el artículo 313 del CP, para aquellos que promuevan o favorezcan por cualquier medio la inmigración clandestina de trabajadores/as a España, así como para aquellos que, simulando un contrato o colocación, o usando de otro engaño similar, favorezca la inmigración de alguna persona a otro país.
- El artículo 314 del CP, tipifica el llamado delito de “discriminación laboral”. Así, el responsable de una “grave discriminación” en el empleo, ya sea público o privado, contra alguna persona por razón de ideología, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ser representante de los trabajadores/as, por ser pariente de otro empleado/a, o por usar alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, será castigado con pena de seis meses a dos años de prisión, o multa de seis a doce meses.

Además de la “gravedad” de la discriminación, cuestión ésta que queda al arbitrio de los jueces, es necesario para que el delito se consume, que el responsable, tras el requerimiento o sanción por parte de la Administración, no restablezca la situación a la igualdad deseada, reparando a su vez los daños económicos que su actitud haya ocasionado. De hacerlo, no existe el delito, aunque la discriminación se haya producido, y por ende el perjuicio al trabajador o trabajadores/as afectados.

- El artículo 315 del CP, regula el delito contra la libertad sindical. Así, se establece la pena de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses para aquellos que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidan o limiten el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de Huelga.

La misma pena establece el número 3 del artículo 315 del CP, para aquellos que, en grupo o individualmente, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una Huelga.

Este artículo es el reflejo de la protección de la Libertad Sindical y el derecho de Huelga, reconocidos en el artículo 28 de la Constitución española.

#### **4. DELITOS CONTRA LA VIDA, SALUD O INTEGRIDAD FÍSICA DE LOS TRABAJADORES/AS**

En los **artículos 316 y siguientes del CP**, se tipifican los delitos contra la Vida, Salud o Integridad Física de los Trabajadores/as, delitos en los que, como ya hemos anunciado, nos vamos a detener más en este capítulo.

Las cifras, según las fuentes, varían, pero en lo sustancial, sirvan las siguientes para ilustrar la situación de la siniestralidad laboral que sufren los trabajadores/as. Según las últimas estadísticas publicadas del propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, sólo en 2000 hubo en España más de un millón de accidentes laborales, con un resultado de 1.580 muertos. En el año 2001, se produjeron 1.888.531 accidentes de trabajo, cifra obtenida de las estadísticas publicadas por la Unión Europea. En 2002 ha habido 1.557 fallecimientos en accidente de trabajo.

Así, en cumplimiento del mandato constitucional de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, recogido como hemos visto en el artículo 40.2 de la CE, se tipifican determinadas conductas, tales como las recogida en los artículos 316 y siguientes del CP.

- El artículo 316 del CP, establece que los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores/as desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.
- Así mismo, el artículo 317 del CP, establece que, cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

El artículo 318 es importante en cuanto a la clarificación que hace de los responsables de estos delitos; así, determina que, cuando los hechos previstos en los artículos 316 y 317 del CP se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello.

Por aclarar, conviene puntualizar que la “conducta delictiva” descrita en los artículos 316 y siguientes del CP necesita de tres elementos:

- No facilitar los medios necesarios para que los trabajadores/as desempeñen su actividad con los medios de seguridad e higiene adecuados.



- **Infringir normas de prevención de riesgos laborales.**
- **Puesta en peligro grave de la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores/as.**

A su vez, es necesario hacer algunas matizaciones a estos elementos. En cuanto a la “gravedad de la infracción”, lo que puede ser susceptible de catalogarse como grave en la LPRL o en la LISOS, no tiene por qué ser determinante para configurar la actuación como delictiva. Por ejemplo, en la LPRL y ahora en la LISOS, se catalogan como graves infracciones de deberes de comunicación, información y consulta a la Autoridad Laboral u organismos representativos de los trabajadores/as, y estos incumplimientos no generan la peligrosidad exigida en el CP. No obstante, calificaciones también graves recogidas en el artículo 12 de la LISOS, apartados 7, 9, 10, 13 y 16, y casi todos los supuestos de infracciones muy graves del artículo 13 de la LISOS, sí darían lugar a la calificación criminal de la conducta<sup>1</sup>.

En cuanto al tercer elemento, la “puesta en peligro grave de la vida, salud e integridad física de los trabajadores/as”, debemos puntualizar que el peligro penalmente reprochable es tan sólo el “grave”, relacionando esta apreciación con el bien jurídico protegido, requiriéndose un peligro concreto, o como recoge la LPRL y la LISOS, “un peligro grave e inminente”.

La protección de la vida, salud e integridad física de los trabajadores/as, también viene dada en el CP con la aplicación, en determinados supuestos, de ciertos **delitos imprudentes**.

Así, resumidamente, se tipifican en el artículo 142 la muerte por imprudencia; en el 146 el aborto ocasionado por imprudencia; en el 152 las lesiones por imprudencia; en los 157 y 158 las lesiones al feto; y por último el artículo 621.1 la falta de lesiones imprudentes.

## 5. SUJETOS RESPONSABLES DE LOS DELITOS CONTRA LOS TRABAJADORES/AS

Nos detendremos también más en este punto en los potenciales responsables de los Delitos contra la Vida, Salud e Integridad Física de los trabajadores/as. No obstante, debemos señalar los posibles responsables de los distintos delitos que pueden sufrir los trabajadores/as en relación con la prestación de su actividad laboral.

- Así, debemos traer a colación el **artículo 31 del CP**, el cual establece, **que el que actúe como administrador de hecho o de derecho de una persona jurídica, o en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responderá personalmente, aunque no concurren en él las condiciones, cualidades o relaciones que la correspondiente figura de delito o falta requiera para poder ser sujeto activo del mismo, si tales circunstancias se dan en la entidad o persona en cuyo nombre o representación obre.**

<sup>1</sup> Ver tabla de sanciones contenida en el Capítulo anterior de esta Guía.

- De igual forma, **el artículo 120 del CP**, y en cuanto a la **responsabilidad civil derivada de un delito** de los que aquí nos interesan, hace responsables, en defecto de los que los que hayan sido condenados penalmente, a las personas naturales o jurídicas, en los casos de delitos o faltas cometidos en los establecimientos de los que sean titulares, cuando por parte de los que los dirijan o administren, o de sus dependientes o empleados, se hayan infringido los reglamentos de policía o las disposiciones de la autoridad que estén relacionados con el delito cometido, de modo que éste no se hubiera producido sin dicha infracción; también responden civilmente las personas naturales o jurídicas dedicadas a cualquier género de industria o comercio, por los delitos o faltas que hayan cometido sus empleados/as o dependientes/as, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o servicios; y se amplía la responsabilidad civil a las personas naturales o jurídicas titulares de vehículos susceptibles de crear riesgos para terceros, por los delitos o faltas cometidos en la utilización de aquellos por sus dependientes o representantes o personas autorizadas.
- **El artículo 121 del CP establece la responsabilidad civil subsidiaria del Estado, las Comunidades Autónomas, los municipios, provincias**, y en definitiva, de todo ente público, por los daños que hayan causado personas que estuvieran a su servicio, y que hayan sido condenados penalmente.
- **En cuanto a los sujetos responsables de los Delitos contra la Vida, Salud e Integridad física de los trabajadores/as**, señala el artículo 316 del CP a “(...) *los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten (...)*”. Y para determinar los “obligados”, debemos acudir a la LPRL y a la LISOS para concretar esa obligación legal que, en caso de incumplimiento, determinará la responsabilidad penal.

La LPRL en su artículo 42.1 hace responsable directo y principal de las obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo a los empresarios. De igual forma, el artículo 2 de la LISOS hace responsables a los efectos que aquí interesan a las personas físicas y jurídicas y a las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la propia Ley, y en concreto enumera los siguientes:

- El empresario en la relación laboral.
  - Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias.
  - Los promotores, propietarios de obra y trabajadores/as por cuenta propia que incumplan sus obligaciones derivadas de la prevención de riesgos laborales.
  - Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención de riesgos ajenos a las empresas, así como las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría de sistema de prevención de riesgos de las empresas además de las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa.
- También la LISOS, en su artículo 42.3, establece la responsabilidad solidaria de la empresa principal con los contratistas y subcontratistas, del cumplimiento

durante el periodo de la contrata de las obligaciones impuestas en la LPRL, en relación con los trabajadores/as contratados por la contrata o subcontrata, y que trabajen en el centro de trabajo de la empresa principal.

De igual forma, también el **artículo 42.3 de la LISOS en su segundo párrafo, y para el supuesto de relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, establece la responsabilidad de la empresa usuaria** en cuanto a la ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

En los actuales sistemas de producción, es habitual que el empresario delegue su responsabilidad en materia de seguridad laboral, ya sea en empleados o servicios, propios o exteriores. Tal y como se ha reseñado anteriormente, ni la LPRL ni la LISOS eximen de responsabilidad al empresario en caso de delegación o contratación, y por lo tanto, en el momento de determinar los responsables penales, se alcanzará en todo caso al empresario, aunque no exclusivamente. La obligación de cumplir con el deber de seguridad también repercutirá en otras personas.

- La responsabilidad penal, y en su caso la civil, derivada del incumplimiento o inobservancia de normas de seguridad es exigible también a cualquier persona de la organización, ya sea de alta dirección, media o con meras funciones de ejecución.

Para la configuración de la responsabilidad en estos supuestos es importante recordar aquí la STS de 10 de mayo de 1980:

*“(...) Todos los que ostenten mando o dirección, técnicos o de ejecución, y tanto se trate de mandos superiores como intermedios y subalternos, incluso de hecho, están inexcusablemente obligados a cumplir y hacer cumplir cuantas prevenciones y cautelas establece la legislación del trabajo para evitar accidentes laborales y para preservar y tutelar la vida, integridad corporal y salud de los trabajadores (...)”*

Así, la imputación del empresario no excluye la de otras personas, según las circunstancias de cada caso concreto. La determinación de los responsables que recoge el artículo 318 del CP en los supuestos de personas jurídicas, esto es, *“administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolo y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello”*, sirve también para los supuestos en los que el titular de la empresa sea una persona física, que haya delegado o contratado el servicio el deber de cuidado de la seguridad laboral.

Más concretamente, son potenciales responsables del delito recogido en el artículo 316 del CP, además del empresario, los encargados de los servicios de prevención que puedan adoptar decisiones por su cuenta en este ámbito, y hayan puesto en peligro la salud, vida o integridad física de los trabajadores/as, además de los que conociendo esa falta de medidas de seguridad y pudiendo remediar esa situación de peligro cierto y grave, no hubieren tomado, pudiendo hacerlo, las decisiones adecuadas al respecto, además de los que tengan reconocida legalmente la facultad de suspender el trabajo en las situaciones de riesgo inminente y grave y no lo hicieren.



De modo más ilustrativo, recoge el Catedrático Javier Rivero Lamas, los siguientes ejemplos de extensión de la responsabilidad penal:

- Los responsables de seguridad y miembros de los servicios, propios o concertados, de prevención que, conforme a la LPRL, se puedan constituir en la empresa, siempre que haya habido delegación de facultades por parte del empresario para garantizar la adecuada protección de la seguridad y al salud, y no se limiten a asesorar al empresario.
- Los representantes legales de los trabajadores/as en las situaciones de riesgo inminente y grave, siempre que hayan sido informados de tal situación por los delegados/as de prevención o por otro conducto, ya exista o no propuesta de aquellos para suspender las actividades (artículo 21.3, en relación con el 36.2 g de la LPRL). No obstante, debemos tener en cuenta lo establecido en el artículo 21.4 de la LPRL, en cuanto determina que los trabajadores/as o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas entre las que se encuentra la recogida en el 21.3, a menos que obraran de mala fe o cometido negligencia grave.
- Los ingenieros técnicos y directores de obra sólo adquieren una posición de garantes de la seguridad en la medida en que ostenten el carácter de encargado ejecutivos.

Sin embargo, no es posible imputar a :

- Los Delegados/as de Prevención ni a los componentes de los Comités de Seguridad y Salud, ya que, en virtud de los artículos 36 y 39 de la LPRL tan sólo ostentan funciones de colaboración, consulta e información (no obstante, recordar el punto anterior, en cuanto a lo recogido en el artículo 21.4 de la LPRL).
- Los trabajadores/as sin poder de decisión sobre compromisos ajenos, aunque haya algunos autores, entre ellos Lascuarín Sánchez, que oponga a esta exclusión el concepto de “seguridad integrada” que apunta el artículo 16.2 de la LPRL<sup>2</sup>, y de la obligación de velar por su propia seguridad y la de aquellas personas a las que pueda afectar su trabajo. No obstante, es claro que tal obligación depende en última instancia del poder de dirección del empresario, y de ahí la exclusión de los trabajadores/as como potenciales responsables.
- Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en base al concepto de “obligación legalmente establecida”, ya que la responsabilidad de los Inspectores deriva de la potestad pública, esto es, de funciones de policía que ejercen en ésta y otras materias, pero nunca se trata de una obligación ex lege. En nuestra opinión, esta exclusión no está tan clara, máxime si tenemos en cuenta la responsabilidad que el artículo 9 de la LPRL impone a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, que en su apartado primero recoge que “Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”, responsabilidad claramente derivada de la referida norma de rango legal, que es la exigida en la redacción del texto penal.

En cuanto a la responsabilidad civil derivada de estos delitos, nos remitimos a lo anteriormente expuesto, respecto del artículo 120 del CP.

<sup>2</sup> Artículo 16.2 de la LPRL :“(…) Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma...”

# LA GUERRA ES BUENA

(para los de siempre)



**20 Marzo - Movilización Europea Contra la Guerra**

# X.

## Algunas de las Prestaciones de la Seguridad Social

### Legislación aplicable:

- *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, artículos 114 y siguientes.*
- *Orden Ministerial de 18 de enero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de jubilación.*
- *Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas.*
- *Constitución Española, artículo 41.*

### 1. INTRODUCCIÓN

En la presente Guía se van a realizar unas breves referencias a determinadas prestaciones de la Seguridad Social que, por su inmediata relación con el contrato de trabajo, pueden acarrear dudas y necesidades de conocimiento para los compañeros y compañeras que ejercen funciones sindicales, pero remitiéndonos en cuanto a las concretas dudas que sobre dichas prestaciones surjan, a los correspondientes Servicios Jurídicos de la CGT.

De las prestaciones que se derivan de la LGSS y legislación conexas, se extraen en el presente capítulo las que nos pueden ser más útiles, con el fin de hacer la exposición lo más práctica posible y adecuada a los fines de la presente Guía.

No obstante lo esquemático de la presente explicación, entendemos necesario hacer una breve introducción, respecto de los **Principios que inspiran las prestaciones de la Seguridad Social por las distintas contingencias o riesgos.**

Así, el artículo 120 de la LGSS abre la regulación en la referida norma respecto a las prestaciones, y en concreto esta norma establece los principios generales en cuanto a la cuantía de las prestaciones, remitiéndose en cuanto a su concreción a los distintos Reglamentos.

La cuantía de las pensiones, según determina este artículo 120 de la LGSS, se determinará en función de la totalidad de las bases reguladoras por las que haya cotizado el trabajador durante los periodos de tiempo que correspondan.

Por otra parte, la cotización adicional por horas extraordinarias **no** es computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.

La **base reguladora** de cada prestación tiene un **límite, establecido en el artículo 110 de la LGSS, y es, para todas las actividades, categorías profesionales y contingencias incluidas, establecido cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado**. El tope máximo de la base de cotización así establecido será aplicable igualmente en los casos de pluriempleo<sup>1</sup>.

Así mismo, el **mínimo de la base de cotización se establece en el artículo 16.2 de la LGSS**, estableciéndose en la cuantía del **SMI vigente en cada momento, incrementada en 1/6**, ello si no existe disposición expresa en contrario.

- El **Principio de Automaticidad de las Prestaciones**, establecido en el artículo 126 de la LGSS supone, que cuando se haya causado derecho a una prestación por haberse cumplido los requisitos exigidos, la responsabilidad al pago de la prestación correspondiente se imputará, de acuerdo con sus respectivas competencias, a las Entidades Gestoras, Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social o empresarios que colaboren en la gestión o, en su caso, a los servicios comunes.

En lo que aquí interesa, **si se han incumplido de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y de cotización, el trabajador/a no se ve privado de su derecho a la prestación**, debido a este Principio de Automaticidad de las Prestaciones, sin perjuicio de la fijación de las correspondientes responsabilidades.

- El **pago adelantado de las prestaciones** por las entidades gestoras, mutuas o servicios comunes, es también otro derecho de los trabajadores/as, pero con ciertos límites, ya que en ningún caso, podrá exceder de la cantidad equivalente a dos veces y media el importe del SMI vigente en el momento del hecho causante.

El artículo 124 de la LGSS, tal y como se ha apuntado anteriormente, fija con carácter general las **condiciones de acceso a las prestaciones, y son, además de los requisitos concretos de cada prestación**, estar afiliado/a y en alta al Régimen General o en situación asimilada al alta, al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario.

---

<sup>1</sup> Se entenderá por pluriempleo la situación de quien trabaje en dos o más empresas distintas, en actividades que den lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social.

**Según el artículo 125 de la LGSS, son situaciones asimiladas a la de alta:** “1. La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba la prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta al subsidio por riesgo durante el embarazo, la situación del trabajador durante el periodo correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato. 2. Los casos de excedencia forzosa, suspensión de contrato de trabajo por servicio militar o prestación social sustitutoria, traslado por la empresa fuera del territorio nacional, convenio especial con la Administración de la Seguridad Social y los demás que señale el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, podrán ser asimilados a la situación de alta para determinadas contingencias, con el alcance y condiciones que reglamentariamente se establezcan. 3. Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen General se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiere incumplido sus obligaciones. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral. 4. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y previa la determinación de los recursos financieros precisos, podrá extender la presunción de alta a que se refiere el apartado anterior a alguna o algunas de las restantes contingencias reguladas en el presente Título. 5. Lo establecido en los dos apartados anteriores se entenderá sin perjuicio de la obligación de los empresarios de solicitar el alta de sus trabajadores en el Régimen General, conforme a lo dispuesto en el artículo 100, y de la responsabilidad empresarial que resulte procedente de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente. 6. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social”.

En las prestaciones cuya concesión o cuantía esté subordinada al cumplimiento de un determinado periodo de cotización, solamente serán computables las cotizaciones efectivamente realizadas.

No obstante, **no se exigirán periodos previos de cotización para el derecho a las prestaciones que se deriven de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional**, salvo disposición legal expresa en contrario.

## 2. INCAPACIDAD TEMPORAL

Tienen la consideración de **situaciones determinantes de la incapacidad temporal** las debidas a enfermedad, común o profesional, y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador/a esté impedido para el trabajo y reciba asistencia sanitaria, así como los periodos de observación por enfermedad profesional, en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

**Los beneficiarios de esta prestación, son las personas integradas en el Régimen General que reúnan los siguientes requisitos:**

- Estar *afiliadas* y en *alta*, o en situación asimilada a la de alta, en la fecha del hecho causante, mientras reciban *asistencia sanitaria* de la Seguridad Social y que estén impedidas para el trabajo.

Cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores/as se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.

Se considera situación de **alta especial la huelga legal o cierre patronal**.

Es necesario tener cubierto un **periodo de cotización**, que depende de los supuestos; así:

- En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige periodo previo de cotización.
  - En caso de enfermedad común, 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
- **La prestación consiste en un subsidio cuya cuantía está en función de la base reguladora y de los porcentajes aplicables a la misma.**

En el caso de los trabajadores/as contratados para la formación, la base reguladora será, cualquiera que sea la contingencia de la que derive la incapacidad, el 75 % de la base mínima de cotización que corresponda.

- **Con carácter general, el porcentaje en caso de enfermedad común y accidente no laboral, es el siguiente:**
  - 60 % desde el día 4 hasta el 20 inclusive.
  - 75 % desde el día 21 en adelante.
- **En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:**
  - 75 % desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

En cuanto a la incapacidad temporal y el desempleo, cuando el trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal y durante dicha situación se le «extinga» el contrato, si dicha «extinción» ha sido a partir del 1 de enero de 2002, percibirá la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo; pero del periodo de percepción de la prestación por desempleo se le descontará, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo.

En cuanto a la **regulación de la incapacidad temporal de trabajadores/as en Regímenes Especiales**, son específicos para cada supuesto, remitiéndonos en esta Guía a su regulación.

### 3. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Esta nueva prestación está incluida dentro de la acción protectora de **todos los regímenes del Sistema de la Seguridad Social**.

La **situación que protege** es aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo

cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda, razonablemente, exigirse por motivos justificados.

**No se considera situación protegida** la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones del puesto de trabajo desempeñado.

**Son beneficiarias las trabajadoras por cuenta ajena y socias trabajadoras de sociedades cooperativas o laborales, declaradas en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo**, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliadas y en alta.
- Tener cubierto un periodo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.
- En el caso de los representantes de comercio se exige, además, estar al corriente del pago de cuotas en la fecha en que sobrevenga la contingencia. Si no están al corriente, siempre que las cuotas debidas no afecten al periodo de carencia, se advertirá de la necesidad de que se pongan al corriente, quedando condicionado el pago de la prestación al cumplimiento de dicha obligación.
- En el caso de las artistas y profesionales taurinas, que resulten deudoras de cuotas en virtud de las regularizaciones que se efectúen al finalizar el ejercicio económico, será de aplicación lo indicado en el párrafo anterior.
- En el caso de las **trabajadoras contratadas a tiempo parcial**, para acreditar los periodos de cotización computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:
  1. El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de 1826 horas anuales.
  2. El periodo de cinco años, dentro del que han de estar comprendidos los 180 días, se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual en la actividad correspondiente.
  3. La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.
- La **cuantía de la prestación es del 75 % de la base reguladora, cuantía que se percibe desde el nacimiento de la prestación hasta su finalización.**

#### 4. MATERNIDAD/PATERNIDAD

La prestación económica por maternidad/paternidad se materializa en un subsidio a favor de los trabajadores/as, cualquiera que fuera su sexo, y que se encuentren en periodo de descanso en los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento. Es decir, esta prestación cubre o protege:

- **La maternidad biológica,**
- **La adopción y el acogimiento familiar,** de menores de 6 años, mayores de 6 años pero menores de 18, que sufran una discapacidad o minusvalía<sup>2</sup> o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar.
- **Son Beneficiarios de esta prestación por maternidad/paternidad, los trabajadores/as por cuenta ajena, incluidos los trabajadores/as contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento familiar, preadoptivo o permanente.**  
**Esta prestación puede disfrutarse, simultánea o sucesivamente, por la madre y el padre.**
- **Son requisitos generales para disfrutar esta prestación son:**
  - Estar afiliados/as y en alta o en situación asimilada al alta.
  - Tener cubierto un periodo de cotización de 180 días *dentro de los 5 años* inmediatamente anteriores a la fecha del parto o a la del inicio del descanso, de ser anterior, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En caso de parto, si la madre trabajadora no reúne dicho periodo de cotización, el padre podrá percibir el subsidio durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, pero descontando un periodo de 6 semanas.

- **La prestación consisten en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora.** Si el descanso por maternidad / paternidad es disfrutado, simultánea o sucesivamente, por la madre y por el padre, la prestación para cada uno se calcula en función de su respectiva base reguladora.
- En cuanto a la duración de esta prestación, ver cuadro n.º 75.

## 5. PRESTACIÓN POR SEGURO ESCOLAR

Están incluidos en el campo de aplicación del Seguro Escolar **todos los/as** estudiantes españoles menores de 28 años, **que cursen estudios oficiales de Bachiller, Tercero y Cuarto de ESO, Formación Profesional, Formación Profesional Especial, Estudios Universitarios y Doctorado.**

Los riesgos que cubre esta prestación son:

- **El Accidente Escolar:**

Se considera accidente escolar toda lesión corporal que sufra el asegurado/a con ocasión de actividades directa o indirectamente relacionadas con su condición de estudiante, incluidas las deportivas, asambleas, viajes de estudios, de prácticas o

---

<sup>2</sup> A estos efectos, se entiende que el adoptado o acogido presenta alguna discapacidad, cuando acredite una minusvalía en un grado igual o superior al 33 %.



de «fin de carrera» y similares, siempre que estas actividades hayan sido organizadas por los centros de enseñanza.

- **El Infortunio Familiar:**

Es la situación sobrevenida en el hogar del estudiante, que le impide continuar los estudios ya iniciados y que puede estar ocasionada por el fallecimiento del cabeza de familia o por ruina o quiebra familiar.

- **Asistencia médica y farmacéutica.**

El estudiante víctima de un accidente tendrá derecho a “*asistencia*” médica y farmacéutica, así como a una posible indemnización por incapacidad permanente y muerte.

## 6. JUBILACIÓN

Esta prestación cubre la pérdida de ingresos que sufre un trabajador o trabajadora, al dejar de trabajar, por cuenta ajena o propia.

### 6.1. Contributiva

En su **modalidad contributiva**, la prestación por Jubilación, consiste en una **pensión vitalicia**, que la persona que accede a la Jubilación percibe doce meses al año, más dos pagas extraordinarias en junio y noviembre, en cantidad distinta dependiendo de la modalidad y edad de Jubilación a la que haya accedido. La edad general de acceso a la jubilación son los 65 años de edad, aunque existen, como veremos sintéticamente, edad distintas de acceso a la prestación.

Por otra parte, una anterior redacción del ET, en su D.A. 5.<sup>a</sup>, establecía la jubilación obligatoria a los 69 años, pero esta disposición fue declarada inconstitucional por STC 22/1985, de 30 abril.

- Pueden ser **beneficiarios** de la prestación por jubilación, **los trabajadores/as españoles por cuenta ajena**, que trabajen en España; **y los trabajadores/as españoles no residentes en territorio nacional**, tales como funcionarios y laborales al servicio de la administración pública española en el extranjero o sean empleados/as de organismos internacionales.
- Los **requisitos generales de acceso a la prestación son:**
  - **Estar afiliado/a y en situación de alta o asimilada.**
  - **Cumplir la edad mínima exigida en cada supuesto.**
  - **Haber cotizado el periodo mínimo correspondiente.**
  - **Que se produzca el hecho causante** (que como regla general, se produce el día que cesa en el trabajo como consecuencia de haber accedido a la edad correspondiente para jubilarse).

### 6.1.1. SUPUESTOS

Vamos a sintetizar los distintos **supuestos de acceso a la prestación por Jubilación**. Así, tal y como hemos mencionado anteriormente, la edad general de acceso a esta prestación son los 65 años, pero cabe la posibilidad de acceder a la Jubilación con anterioridad a cumplir esta edad, e incluso prolongar la edad laboral más allá de estos 65 años.

Ha habido novedosas reformas legislativas referidas al acceso a la Jubilación, sobre todo en cuanto a la ampliación de los supuestos de acceso a la jubilación anticipada y con respecto a la compatibilización de la pensión de Jubilación con la actividad laboral, reformas con un claro ánimo de incentivar el retraso en el cobro de la prestación por jubilación, para así provocar un resultado positivo en la caja de la Seguridad Social, pero a cambio de alargar la vida laboral de los trabajadores/as, a los cuales se les ofrece a modo de alternativa, como veremos, unas pensiones por jubilación cada vez más limitadas, por cuanto con la situación real del mercado de trabajo en el estado español, y con las condiciones laborales y sociales a las que los trabajadores/as están sometidos hoy por hoy, el alcanzar la edad de jubilación con la expectativa de una pensión digna no es real, y mucho menos cumpliendo los requisitos establecidos para anticipar la Jubilación.

- Los **requisitos generales de acceso a la prestación por Jubilación son los siguientes**:
  - **Estar afiliado/a y en alta, o situación asimilada, a la Seguridad Social.**
  - **Haber cotizado un periodo mínimo de 15 años**, de los cuales, al menos dos, deben estar comprendidos en los últimos quince años anteriores al cese en el trabajo por cumplir la edad de jubilación.
  - **Cumplir 65 años de edad y cesar en la actividad laboral.**

De igual forma cabe **acceder a la Jubilación Total o Parcial**. Esta última fórmula supone la **posibilidad**, como hemos hecho referencia, de **compatibilizar la prestación por Jubilación con la actividad laboral a tiempo parcial**. A su vez, hay **dos supuestos de Jubilación Parcial**: **por una lado, los trabajadores/as que hayan llegado a los 65 años de edad y reúnan los requisitos generales; y por otro, los que se encuentren entre los 60 y 65 años de edad**, supuesto en el que será necesaria la celebración de un contrato de relevo.

- En cuanto a la **Jubilación Anticipada**, existen también varios supuestos:
  - **Trabajadores/as por cuenta ajena con 60 años de edad, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, que tuvieran la condición de mutualista a 1 de enero de 1967.**
  - **Trabajadores/as con 61 años de edad inscritos como desempleados/as durante al menos seis meses anteriores a la solicitud de la prestación por jubilación, y que hayan cotizado al menos 30 años.**
- Cada uno de los supuestos vistos, supone una **cuantía de la pensión de Jubilación** distinta. Así:
  - Para los **trabajadores/as con 65 o más años de edad**, es decir, el supuesto normal de acceso a la prestación por jubilación, la cuantía de la pensión responde a un cálculo entre la base reguladora y los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose una escala que comienza con el 50 % a los 15 años, aumentando un 3 % por cada año adicional comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto y un 2 % a partir del vigésimo sexto hasta alcanzar el 100 % a los 35 años. Así:



**Cuadro 71**

Años de cotización	Porcentaje de la base reguladora	Años de cotización	Porcentaje de la base reguladora
A los 15 años .....	50 %	A los 26 años .....	82 %
A los 16 años .....	53 %	A los 27 años .....	84 %
A los 17 años .....	56 %	A los 28 años .....	86 %
A los 18 años .....	59 %	A los 29 años .....	88 %
A los 19 años .....	62 %	A los 30 años .....	90 %
A los 20 años .....	65 %	A los 31 años .....	92 %
A los 21 años .....	68 %	A los 32 años .....	94 %
A los 22 años .....	71 %	A los 33 años .....	96 %
A los 23 años .....	74 %	A los 34 años .....	98 %
A los 24 años .....	77 %	A los 35 años .....	100 %
A los 25 años .....	80 %		

- Si el trabajador accede a la prestación por Jubilación **con una edad superior a los 65 años, el porcentaje de la prestación es el resultante de sumar un 2 % al 100 % de la base reguladora, por cada año cotizado desde que el trabajador/a cumplió los 65 años**, eso sí, siempre que el trabajador tuviera cotizados 35 años.
- En el caso de **trabajadores/as Jubilados/as anticipadamente y que tenían la condición de mutualistas al 1 de enero de 1967**, la cuantía de la pensión de Jubilación se determina en base a la tabla anterior, reduciendo un 8 % por cada año o fracción que le falte al trabajador/a para cumplir los 65 años de edad. Llegados los 65 años, el trabajador/a percibe el 100 % de la cuantía de la pensión que le correspondiera según la tabla anterior.
- Los **trabajadores/as jubilados/as anticipadamente con 61 años de edad, no mutualistas al 1 de enero de 1967**, la pensión que percibirán será objeto de una reducción entre el 6 % y el 8 %, de la cuantía que le correspondería según la tabla anterior, dependiendo de los años cotizados.

## 6.2. No Contributiva

De la **modalidad no contributiva de la prestación por Jubilación**, que se encuentra regulada en los artículos 167 y siguientes de la LGSS, son beneficiarios los ciudadanos/as, españoles o no, residentes en el Estado español, mayores de 65 años, que cumplan los siguientes **requisitos**:

- **Tener más de 65 años**, tal y como hemos visto.

- **Residir legalmente en territorio español durante, al menos, 10 años entre la edad de 16 y los 65**, de los cuales al menos dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud. En el caso de ciudadanos/as europeos, a estos efectos se contabilizan los periodos de residencia en estados de la Unión Europea.
- **Carecer de rentas o ingresos**; esto es, carecer, en el año 2003, de ingresos o rentas superiores a 3762.78 €. En el caso de que el interesado/as conviva con otras personas, esta cantidad varía.
- Su **cuantía** se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y para el año 2003 ha quedado fijada en 3762.78 €, distribuidos en 14 pagas, una por cada mes del año, más dos extraordinarias en los meses de junio y noviembre.

## 7. PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

### 7.1. Introducción

El Gobierno del PP, siendo coherente con las políticas de empleo fijadas por la Unión Europea (UE), presentó a la sociedad la necesidad de “*reformular la protección por desempleo y la Ley Básica de Empleo*”.

En 1993 Jacques Delors, presidente en aquel entonces del Consejo de la UE, publica el llamado “*Libro Blanco*”, por el cual se fijan los objetivos de las políticas de empleo en el ámbito europeo: creación de unos quince millones de empleos hasta el 2000, basándolos en la construcción de grandes Redes de Transporte y Comunicaciones Trans-Europeas.

Se acuña por primera vez el término *Solidaridad Activa*, la cual se tiene que dar entre quien tiene trabajo y quien no lo tiene.

Las políticas desreguladoras que los distintos consejos de la UE han ido diseñando en las diferentes cumbres (Lisboa 2002, Ámsterdam, Barcelona 2002, etc.), no han variado el plan ni la retórica que lo sustenta: la creación de millones de empleos para llegar al pleno empleo.

“*Solidaridad Activa*” es un término que sintetiza muy bien lo que recoge esta Reforma de la Protección Social: **los que tienen trabajo tienen que ser solidarios/as con los que no lo tienen**. Reforma que el Partido Popular impuso, se le hizo una Huelga General y con posterioridad se convirtió en ley.

**Las altas tasas de desempleo**<sup>3</sup> (12,96 % de la Población Activa en el Estado Español, siendo la tasa media de la UE del 8,4 %), **tienen su origen en la rigidez del mercado de trabajo**. Si los estables no flexibilizan sus condiciones de trabajo y no contienen sus salarios y los parados/as no están dispuestos a trabajar allí donde el mercado tiene demanda (movilización de la fuerza de trabajo), no hay solidaridad activa sino egoísmo.

---

<sup>3</sup> El paro en el Estado Español al IV trimestre de 2001, suponía el 12,96 % de la Población Activa (ambos sexos). El paro en las mujeres representaba el 18,65 % por la mitad en los hombres el 9,08 %. Las situaciones de desigualdad por razón de género y edad se mantienen invariables ya que el 41,13 % de las mujeres paradas se encuentra en la franja de los 16 a los 19 años, siendo solamente del 29,85 % en los hombres y si se amplía la franja de edad hasta los 24 años, nos encontramos que más del 60 % de las mujeres jóvenes están paradas.



El otro término que explica el por qué de esta nueva reforma, –esta vez le ha tocado al capítulo de gasto social en protecciones al desempleo–, es el de *Empleabilidad*. ¿Qué significa este término? Sencillamente que se tienen que crear las condiciones jurídicas (las sociales, económicas y políticas ya se aplican y se sufren) para que los parados/as acepten “libremente emplearse” donde el mercado demande fuerza de trabajo, cuando el mercado necesite emplear a esa fuerza de trabajo y al precio que el mercado determine.

**El dinero público**, (el INEM obtuvo un superávit de 400.000 millones de pesetas en el año 2001<sup>4</sup>, cuando la cobertura de las personas paradas no llega al 45 %), **se utiliza para pagar a los empresarios los costes laborales**. El dinero público cubrirá los salarios que paguen los empresarios, hasta alcanzar un mínimo vital. El trabajador/a parado/a, hombre o mujer, (en este caso el doble de mujeres paradas que de hombres), se verá obligado a coger cualquier empleo, obtener un salario insuficiente y encima, subvencionado con fondos públicos. El trabajador/a, trabajadora, termina así de ser desnudado de su condición de ciudadano/a pues le han sido arrebatados sus derechos sociales, políticos y humanos y su vínculo social es ser un mero productor/a de mercancías.

**Así las cosas, en nuestro ordenamiento**, la protección por desempleo cubre la contingencia de los trabajadores/as por cuenta ajena, que dejan de percibir ingresos como consecuencia de cesar involuntariamente en su actividad laboral, **con los requisitos que se resumen a continuación**.

La prestación por desempleo puede ser de carácter contributivo o de carácter asistencial. Las prestaciones contributivas proporcionan prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir. Las prestaciones asistenciales “garantizan” unos ingresos mínimos.

## 7.2. Prestación por Desempleo Contributiva

La protección puede ser:

- total definitiva cuando se extingue la relación laboral,
- total temporal **cuando se suspende la relación laboral;**
- y parcial **cuando la jornada laboral se reduce temporalmente un mínimo de una tercera parte.**

Los beneficiarios se encuentran regulados en el artículo 205 de la LGSS y en el RD 625/1985, en su artículo 1.

<sup>4</sup> Beneficiarios de prestaciones por clase de prestación y sexo:

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Total	818,5	100	371,3	100	447,2	100
Nivel contributivo	446,7	54,58	199,2	53,65	247,5	55,34
Nivel Asistencial	371,8	45,42	172,1	46,35	199,7	44,66

- No están incluidos los beneficiarios del subsidio de trabajadores/as eventuales agrarios
- En el cómputo final están sumados todos los beneficiarios/as de la Renta Activa de Inserción
- Fuente: Boletín de Estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

- Para tener derecho a la prestación por desempleo los trabajadores/as deben cumplir los siguientes **requisitos**:
  - Estar afiliado/a a la Seguridad Social, o situación asimilada.  
Se debe estar afiliado/a o de alta o en situación asimilada, en algún régimen que contemple la contingencia por desempleo.
  - Tener cubierto un periodo mínimo de cotización (el periodo mínimo de cotización es de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo).
  - Estar en situación legal de desempleo. El trabajador/a se encuentra en situación legal de desempleo cuando se extingue, suspende o reduce su contrato de trabajo. La extinción no puede deberse a causa imputable al trabajador/a sino que debe tener su origen en expediente de regulación de empleo, jubilación, muerte o incapacidad del empresario, despido, despido basado en causas objetivas, resolución voluntaria del trabajador, expiración del tiempo convenido, realización de la obra o servicio, resolución del periodo de prueba, declaración de incapacidad permanente total del trabajador/a, suspensión de la relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo, reducción en una tercera parte, fijos discontinuos que carezcan de ocupación efectiva, los retornados a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero.
  - No haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, salvo que no se tenga acreditado el periodo de cotización requerido para devengar la prestación correspondiente.
- **La duración de la prestación por desempleo contributiva**, se fija en función del tiempo de ocupación cotizada en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

**Se regula en el artículo 210 de la LGSS, la escala que corresponde:**

**Cuadro n.º 72**

Período de cotización en días	Período de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539 .....	120
Desde 540 hasta 719 .....	180
Desde 720 hasta 899 .....	240
Desde 900 hasta 1.079 .....	300
Desde 1.080 hasta 1.259 .....	360
Desde 1.260 hasta 1.439 .....	420
Desde 1.440 hasta 1.619 .....	480
Desde 1.620 hasta 1.799 .....	540
Desde 1.800 hasta 1.979 .....	600
Desde 1.980 hasta 2.159 .....	660
Desde 2.160 .....	720

- **La cuantía de la prestación** se encuentra regulada en el artículo 211 de la LGSS, y se encuentra limitado por un máximo y por un mínimo, que se halla aplicando un porcentaje a una base reguladora. Así, el porcentaje se establece atendiendo al tramo de duración de la prestación, y se corresponde con el 70 % de la base reguladora durante los 180 primeros días, y con el 60 % de la base reguladora a partir del día 181 y hasta el final de la prestación.
- La **base reguladora**<sup>5</sup> se obtiene por el promedio de las bases de cotización por la contingencia de desempleo, durante los últimos 180 días del periodo anterior a la situación legal de desempleo o el momento en que cesó la obligación de cotizar.
- El **límite máximo**: la prestación no será superior al **170 % del SMI**, salvo cuando el trabajador/a tenga hijos/as a su cargo, en cuyo caso la cuantía máxima podrá elevarse reglamentariamente, en función del número de hijos, hasta el 220 % del SMI.
- Por otra parte, **la prestación no podrá ser inferior al 100 % o al 75 % por ciento del SMI, según que el trabajador/a tenga o no, respectivamente, hijos/as a su cargo**. En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial, las cuantías mínima y máxima se determinarán teniendo en cuenta el SMI que hubiera correspondido al trabajador en función de las horas trabajadas.
- La **Tramitación** ha variado de manera importante tras el “Decretazo”, (R-DL 5/2002) y tras la posterior ley de convalidación (Ley 45/2002). Hay que indicar que ahora corresponde situación legal de desempleo con el despido, que se acredita con la comunicación de despido que entrega la empresa al trabajador/a (la llamada Carta de Despido). Corresponde la prestación por desempleo, tanto ante un despido procedente como improcedente. Además, no se requiere impugnar el despido para tener derecho de acceso al Desempleo.

En la fecha de la solicitud de la prestación por desempleo, el trabajador deberá suscribir un compromiso de actividad consistente en la obligación que adquiere el desempleado/a de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad.

A efectos de protección por desempleo, se entenderá por colocación adecuada la profesión demandada por el trabajador/a y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. Y, en todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada.

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

---

<sup>5</sup> En el cálculo de la base reguladora se excluye la retribución por horas extraordinarias con independencia de su inclusión en la base de cotización por dicha contingencia. A efectos de este cálculo dicha retribución no se incluye en los certificados de empresa.

A su vez, la colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador/a, o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador/a acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera dos horas de duración diaria, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20 % del salario mensual, o cuando el trabajador/a tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar del nuevo empleo.

- **La prestación se puede suspender**, lo que supone la interrupción del cobro, y las **causas que lo motivan** son:
  - Traslado al extranjero para realizar un trabajo o perfeccionamiento profesional por periodo inferior a doce meses.
  - Cumplimiento de condena que implique privación de libertad, salvo que tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar alguna, cuya cuantía en cómputo mensual exceda del SMI.
  - Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses.
  - Realización de un trabajo que no tenga cubierta la contingencia por desempleo.
  - Sanción por infracción leve; y son infracciones leves:
    - La no comparencia ante la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, Servicio de Empleo, Agencias de Colocación sin fines lucrativos o Entidades Asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo a su requerimiento salvo causa justificada.
    - No renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determine en el documento correspondiente.
    - No devolver a la Oficina de Empleo, o en su caso, a las Agencias de Colocación sin fines lucrativos, en el plazo de 5 días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fechas indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquellas.
    - No devolver a la Oficina de Empleo, o en su caso, a las Agencias de Colocación sin fines lucrativos, en el plazo de 5 días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fechas indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquellas.
    - No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, incluida la no acreditación de la búsqueda activa de empleo, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave.
    - No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, incluida la no acreditación de la búsqueda activa de empleo, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave.
  - Sanción por infracción grave, que son:
    - Rechazar una oferta de empleo adecuada.
    - Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional.



**La suspensión por sanción, además de interrupción en el abono de las prestaciones, supondrá la reducción de la duración de la prestación reconocida en un mes, como mínimo, o de tres, según se trate de infracción leve o grave, pudiendo llegar hasta seis meses en los casos de reincidencias sucesivas.**

**En todos los casos de suspensión, salvo en el supuesto de sanción, el trabajador/a debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina de Empleo que le corresponda al finalizar la causa que determinó la suspensión.**

- **El derecho a la prestación por desempleo se extingue por las causas siguientes:**
  - Agotamiento del periodo de duración de la prestación.
  - Traslado de residencia al extranjero del trabajador/a, salvo en los casos de suspensión o de autorización para percibir la prestación por desempleo en otro país miembro de la Unión Europea.
  - Fallecimiento del beneficiario/a.
  - Que el beneficiario pase a ser perceptor de una pensión por jubilación o invalidez (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en caso de invalidez optar entre una u otra prestación.
  - Realización de trabajo por cuenta ajena, de duración igual o superior a doce meses.
  - Cumplimiento por parte del beneficiario/a de la edad ordinaria de jubilación, salvo que no tenga derecho a la pensión por esta contingencia.
  - Renuncia voluntaria al derecho.
  - Imposición de sanción de extinción por la comisión de una cuarta una infracción leve, habiéndose cometido la anterior infracción en los doce meses anteriores.
  - Imposición de sanción de extinción por reincidencia por tercera vez en alguna de las siguientes infracciones graves, habiéndose cometido la anterior dentro de los doce meses anteriores:
    - Rechazo de oferta de empleo adecuado.
    - Negativa a participar en trabajo de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales.
  - Imposición de sanción de extinción por infracción grave de no comunicar la baja, cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho, o se dejen de reunir los requisitos para su percepción, cuando por dicha causa se haya percibido indebidamente la prestación
  - Imposición de sanción de extinción de la prestación por infracción muy grave, que son:
    - Obtener fraudulentamente prestaciones indebidas o superiores a las que corresponden.

- La connivencia con el empresario para la obtención indebida de las prestaciones por desempleo.
- Compatibilizar el percibo de la prestación con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en caso de trabajo a tiempo parcial.
- La no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores/as.

### 7.3. Prestación por Desempleo No Contributiva. Subsidio por Desempleo

Tienen derecho al subsidio por desempleo los trabajadores/as que se encuentran en los supuestos que se resumen a continuación. En general, esta prestación debe **solicitarse en el plazo de quince días** desde la fecha de agotamiento de la prestación contributiva, y como regla general, es una percepción prorrogable.

#### 7.3.1. TRABAJADORES/AS QUE HAN AGOTADO LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO Y TIENEN RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Para el acceso al subsidio deben:

- Haber agotado la prestación contributiva por desempleo.
- Tener responsabilidades familiares.
- Estar desempleado/a.
- Estar inscrito como demandante de empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes desde el agotamiento de la prestación contributiva, o del subsidio especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva por desempleo de 24 meses.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

**Si el trabajador tuviera derecho al subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años percibiría éste.**

- Su **duración es de seis meses**, prorrogables previa solicitud, por otros dos periodos de igual duración, hasta un máximo de dieciocho meses, con las siguientes **excepciones**:
  - Los/as menores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de, al menos, 6 meses tendrán, además, derecho a otra prorroga de 6 meses, hasta totalizar 24 meses.
  - Los/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de 4 meses tendrán, además, derecho a otra prorroga de 6 meses, hasta totalizar 24 meses.

- Los/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de, al menos, 6 meses tendrán, además, derecho a dos prorrogas de 6 meses cada una, hasta totalizar 30 meses.

La edad debe tenerse en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva por desempleo.

La **percepción económica** del subsidio es una **cantidad del 75 % del SMI vigente en cada momento**<sup>6</sup>.

Existe la posibilidad de prorrogar el subsidio por desempleo.

### **7.3.2. TRABAJADORES/AS MAYORES DE 45 AÑOS QUE HAN AGOTADO LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE, AL MENOS, 12 MESES Y NO TUVIERAN RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

Son **requisitos** para el acceso a este subsidio:

- Estar desempleado/a.
- Estar inscrito/a como demandante de empleo y no haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes desde el agotamiento de la prestación contributiva, o del subsidio especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva por desempleo de 24 meses.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI.
- Haber agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo de duración igual o superior a 12 meses.
- Tener cumplidos 45 años en la fecha de agotamiento de la prestación.

**Si el trabajador/a tuviera derecho al Subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años percibiría éste.**

**La duración de este subsidio es de seis meses.**

La percepción económica supone un subsidio del 75 % del SMI vigente en cada momento excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

### **7.3.3. TRABAJADORES/AS EMIGRANTES RETORNADOS**

Es necesario para su percepción:

- Estar desempleado/a.
- Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de un mes desde la fecha de su retorno
- No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, en el plazo de un mes desde la inscripción como demandante de empleo

<sup>6</sup> Recordemos que el SMI para 2004 está fijado en 460.50 €, cuyo 75 % suponen 345.38 €.

- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI.
- Acreditar haber trabajado como mínimo 12 meses en los últimos seis años desde su última salida de España, en países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo.
- En caso de haber trabajado un mínimo de 6 meses, sin llegar a 12, y haber cumplido 45 años, cabe la posibilidad de acceder a esta prestación a través de la Renta Activa de Inserción.
- No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo.

**Si el trabajador/a tuviera derecho al Subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años percibiría éste, al igual que si el trabajador/a tuviera derecho al subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años.**

Su **duración es de seis meses**, prorrogables previa solicitud, por otros dos periodos de igual duración, hasta un **máximo de 18 meses**.

La **percepción económica es del 75 %** del SMI, vigente en cada momento. excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

#### **7.3.4. TRABAJADORES/AS QUE, AL PRODUCIRSE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO, NO HAN CUBIERTO EL PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN PARA ACCEDER A UNA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA.**

- Son **requisitos** para su percepción:
  - Estar desempleado/a y en situación legal de desempleo.
  - Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de 15 días, desde la situación legal de desempleo
  - Tener cotizados, en un régimen de la Seguridad Social que contemple la contingencia de desempleo, al menos 3 meses, si tiene responsabilidades familiares, o 6 meses si no las tiene y, no tener cubierto el periodo mínimo de cotización para tener derecho a prestación contributiva
  - Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

**Si el trabajador/a tuviera derecho al subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años percibiría este subsidio.**

- Su **duración** estará en función del número de meses cotizados y si tiene o no responsabilidades familiares; así, en el caso de que el trabajador tenga responsabilidades familiares, la duración será de tres, cuatro o cinco meses, si se ha cotizado tres, cuatro o cinco meses, respectivamente. O veintiún meses si se han cotizado seis ó más meses. En este supuesto, el derecho se reconocerá por seis meses, prorrogables por iguales periodos, hasta su duración final.

En el caso de que el trabajador/a **no tenga responsabilidades familiares, su duración es de seis meses si se han cotizado 6 ó más meses.**

La duración del subsidio en el caso de **trabajadores/as fijos discontinuos**, será equivalente al número de meses cotizados por desempleo en el año anterior a la solicitud.

- La **percepción económica es del 75 % del SMI** vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

### 7.3.5. LIBERADOS/AS DE PRISIÓN

Son **requisitos generales:**

- Estar desempleado.
- Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de un mes desde la fecha de su excarcelación.
- No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, en el plazo de un mes desde la inscripción como demandante de empleo
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo.
- Que la privación de libertad haya sido de una duración superior a 6 meses.
- La **percepción económica supone el 75 % del SMI** vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, durante 6 meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses.

### 7.3.6. TRABAJADORES/AS QUE SEAN DECLARADOS PLENAMENTE CAPACES O INVÁLIDOS PARCIALES COMO CONSECUENCIA DE EXPEDIENTE DE REVISIÓN POR MEJORÍA DE UNA SITUACIÓN DE GRAN INVALIDEZ, INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA O TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL

- Sus **requisitos son:**
  - Estar desempleado/a.
  - Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de un mes desde la fecha de la resolución del expediente de revisión de mejoría.
  - No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, en el plazo de un mes desde la inscripción como demandante de empleo.
  - Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Si el trabajador/a tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años» percibiría éste.

- Su **duración** es de **seis meses**, prorrogables por otros dos periodos de igual duración, hasta un máximo de dieciocho meses
- **La percepción económica** es del **75 % del SMI** vigente en cada momento. excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

#### 7.3.7. SUBSIDIO ESPECIAL PARA TRABAJADORES/AS MAYORES DE 45 AÑOS QUE HAYAN AGOTADO PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE 24 MESES

- **Requisitos:**
  - Estar desempleado/a.
  - Tener cumplidos 45 años en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva.
  - Haber agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo de 24 meses de duración.
  - Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
  - Este subsidio no será de aplicación a los trabajadores/as fijos discontinuos mientras mantengan dicha condición.
- **Su duración es de seis meses**, a partir del agotamiento de la prestación contributiva., si se solicita dentro del plazo establecido.

Una vez agotado este «Subsidio Especial» los trabajadores/as podrán obtener el «Subsidio por desempleo» correspondiente

- **La prestación económica** estará en función del número de cargas familiares. Así:
  - **Con un familiar**, o ninguno a su cargo: el 75 % del SMI vigente, sin pagas extraordinarias.
  - **Con dos familiares** a su cargo: el 100 % del SMI vigente, sin pagas.
  - **Con tres o más familiares** a su cargo: el 125 % del SMI vigente, sin pagas extraordinarias.

#### 7.3.8. SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARA TRABAJADORES/AS MAYORES DE 52 AÑOS

- Los **requisitos** para su percepción son:
  - Estar desempleado/a.
  - Tener cumplidos 52 años en la fecha de solicitud.
  - Estar inscrito como demandante de empleo y no haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes.



- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Haber cotizado por desempleo un mínimo de 6 años a lo largo de su vida laboral.
- Cumplir todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión de jubilación en el Sistema de la Seguridad Social.
- Estar incluido en alguno de los supuestos siguientes:
  - Haber agotado una prestación contributiva por desempleo, sin que sea exigible tener responsabilidades familiares.
  - Acreditar haber trabajado como mínimo 12 meses en los últimos seis años desde su última salida de España, en países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, y no tener derecho a la prestación contributiva por desempleo.
  - Ser liberado/a de prisión sin derecho a prestación contributiva por desempleo cuando la privación de libertad hubiera sido por tiempo superior a 6 meses.
  - Estar en situación legal de desempleo, no tener derecho a prestación contributiva por desempleo por no haber cubierto el periodo mínimo de cotización (12 meses), siempre que hayan cotizado, al menos, 3 meses.
  - Haber sido declarado plenamente capaz o inválido parcial como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una.
  - Haber permanecido inscrito como demandante de empleo desde el agotamiento de una prestación contributiva o subsidio por desempleo hasta cumplir los 52 años.

**Este subsidio no será de aplicación a los trabajadores/as fijos discontinuos** mientras mantengan dicha condición.

**Su duración será hasta que el trabajador/a alcance la edad que le permita acceder a la pensión de jubilación,** (normal o anticipada).

- **La percepción económica supone el 75 % del SMI** vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

## 8. CUADROS DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**Cuadro 73**

<b>INCAPACIDAD TEMPORAL</b>	
<b>Causas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfermedad común o profesional.</li> <li>• Accidente, ya sea de trabajo o no.</li> <li>• Periodo de observación de enfermedades profesionales, cuando sea necesaria la baja médica.</li> </ul>

*Continuación*

<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar afiliado/a y en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta.</li> <li>• Tener cubierto un periodo de cotización de:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Por Enfermedad Común: 180 días en los cinco años anteriores al hecho causante.</li> <li>■ Por Accidente, sea o no de trabajo: No se precisa periodo previo de cotización.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Cuantía del subsidio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por Enfermedad Común o Accidente No Laboral: El 60 % de la base reguladora entre el cuarto y el vigésimo día. A partir del vigésimo primer día, el 75 % de la base reguladora.</li> <li>• Por Enfermedad Profesional y Accidente de Trabajo: El 75 % de la base reguladora desde el día siguiente de la baja.</li> </ul>
<b>Base reguladora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso de Enfermedad Común o Accidente No Laboral: El resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del trabajador/a, del mes anterior a la fecha baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización.</li> <li>• En caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: El resultado de dividir la base de cotización por contingencias profesionales del trabajador del mes anterior a la fecha de la baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización (Si se han realizado Horas Extras se tomará el promedio de las cotizaciones efectuadas por este concepto en los doce meses precedentes al hecho causante).</li> </ul>
<b>Duración del subsidio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En situaciones debidas a Enfermedad Común o Profesional, y de Accidente de Trabajo o no, un máximo de 12 meses, prorrogables por otros 6 cuando se presume que durante ellos el trabajador/a pueda ser dado de alta médica por curación.</li> </ul>
<b>Gestión y documentación de la prestación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parte Médico de Baja: Se expide por el médico del Servicio Médico de Salud. Se entregarán al trabajador 2 copias del mismo, siendo una para él y otra para la empresa que deberá entregar en tres días a partir del mismo día de su expedición.</li> <li>• Los partes de confirmación de la baja se expedirán al cuarto día del inicio de la situación de incapacidad, y posteriormente cada siete de manera sucesiva, desde el primer parte de confirmación.</li> <li>• Si la incapacidad procede de un Accidente de Trabajo o de Enfermedad Profesional, el parte de confirmación de baja se extenderá a los siete días naturales siguientes al inicio de incapacidad, y sucesivamente cada siete.</li> <li>• El parte de alta médica se extenderá tras el reconocimiento del trabajador/a por el correspondiente facultativo. Se expedirá por cuadruplicado. El parte se presentará por el trabajador/a en la empresa dentro de las veinticuatro horas siguientes.</li> </ul>
<b>Causas de extinción del derecho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incomparecencia injustificada a exámenes y reconocimientos médicos, tanto de médicos del INSS, como de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.</li> <li>• Fallecimiento.</li> <li>• Transcurso de los plazos máximos establecidos.</li> <li>• Ser dado de alta el trabajador/a, con o sin declaración de incapacidad permanente.</li> <li>• Reconocimiento de pensión de jubilación.</li> </ul>



**Cuadro 74**

<b>RIESGO DURANTE EL EMBARAZO</b>	
<b>Situación protegida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda, razonablemente, exigirse por motivos justificados.</li> </ul>
<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar afiliadas y en alta.</li> <li>• Acreditar un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.</li> </ul>
<b>Cuantía de la prestación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un subsidio equivalente al 75 % de la base reguladora. La base reguladora es la misma que para la prestación de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato.</li> </ul>
<b>Nacimiento y fecha de duración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nace el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato.</li> <li>• Se abonará durante el periodo necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora y/o del feto, y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.</li> </ul>
<b>Extinción del derecho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por suspensión del contrato de trabajo por maternidad.</li> <li>• Por reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.</li> <li>• Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.</li> <li>• Fallecimiento de la beneficiaria.</li> </ul>

**Cuadro 75**

<b>MATERNIDAD/PATERNIDAD</b>	
<b>Concepto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Periodos de descanso que disfruta el trabajador/a con motivo de maternidad, adopción y acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente.</li> </ul>
<b>Situaciones protegidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La maternidad, la adopción, el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente, y el acogimiento provisional, en las modalidades de acogimiento familiar, permanente o preadoptivo, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten.</li> </ul>
<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar afiliado, en alta o situación de alta asimilada.</li> <li>• Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.</li> </ul>

*Continuación*

<b>Cuantía de la prestación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora correspondiente.</li><li>• En caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor , realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el periodo de seis semanas, inmediatamente posteriores al parto, o a partir de la decisión judicial o administrativa de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.</li></ul>
<b>Base reguladora</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del periodo de descanso por maternidad, por el número de días a que dicha cotización se refiere.</li><li>• Cuando el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento familiar, tanto permanente como preadoptivo, sea disfrutado simultánea o sucesivamente, por la madre y por el padre, la prestación se determinará para cada uno en función de su respectiva base reguladora.</li><li>• En los casos de parto prematuro y en aquellos en que , por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, si la percepción del subsidio por maternidad hubiera sido interrumpida, cuándo ésta se reanude, una vez que el menor haya sido dado de alta hospitalaria, dicho subsidio se percibirá en la misma cuantía en que se viniera abonando antes de la interrupción.</li></ul>
<b>Duración</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• En el supuesto de parto 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.</li><li>• En el caso de que el padre y la madre trabajen , al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, la madre podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien en forma simultánea o sucesiva con el de la madre.</li><li>• En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, la prestación se percibirá durante los días que falten para completar el periodo de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto, si éstas no se hubieren agotado.</li><li>• En el caso de fallecer la madre, el padre podrá percibir la totalidad o, en su caso, la parte que reste del periodo de la prestación.</li><li>• De existir parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la percepción del subsidio por maternidad podrá interrumpirse, a petición del padre o la madre, según quien sea el beneficiario, una vez completado el periodo de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto, reanudándose a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor, por el periodo que quede por disfrutar.</li><li>• En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección el trabajador.</li></ul>



*Continuación*

<b>Duración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de disfrutes simultáneos de periodos de prestación, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas o de las que corresponda por parto múltiple, o adopción o acogimientos múltiples.</li> <li>• Los periodos comentados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados y de conformidad, en su caso con lo que establezcan los convenios colectivos.</li> </ul>
<b>Extinción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transcurso de los plazos máximos de duración de los periodos de descanso.</li> <li>• Incorporación voluntaria con antelación al cumplimiento de los plazos máximos de duración de los periodos de descansos correspondientes.</li> <li>• Por fallecimiento del beneficiario/a, salvo que pueda continuar el disfrute del subsidio el progenitor sobreviviente.</li> <li>• Por el fallecimiento del hijo/a acogido, salvo que pueda continuar el disfrute del periodo de descanso obligatorio para la madre.</li> </ul>
<b>Gestión y documentación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corresponde al INSS.</li> <li>• El facultativo del Servicio Público de Salud expedirá un informe de maternidad que será presentado ante el INSS al solicitar la prestación.</li> </ul>

**Cuadro 76**

<b>SEGURO ESCOLAR</b>	
<b>Personas incluidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los/as estudiantes españoles menores de 28 años, que cursen estudios oficiales de Bachiller, Tercero y Cuarto de ESO, Formación Profesional, Formación Profesional Especial, Estudios Universitarios y Doctorado.</li> </ul>
<b>Riesgos que cubre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidente escolar: Se considera accidente escolar toda lesión corporal que sufra el asegurado con ocasión de actividades directa o indirectamente relacionadas con su condición de estudiante, incluidas las deportivas, asambleas, viajes de estudios, de prácticas o de «fin de carrera» y similares, siempre que estas actividades hayan sido organizadas por los centros de enseñanza.</li> <li>• Infortunio familiar: Es la situación sobrevenida en el hogar del estudiante, que le impide continuar los estudios ya iniciados y que puede estar ocasionada por el fallecimiento del cabeza de familia o por ruina o quiebra familiar.</li> <li>• Enfermedad: El/lo estudiante víctima de un accidente tendrá derecho asistencia médica y farmacéutica, así como a una posible indemnización por incapacidad permanente y muerte.</li> </ul>
<b>Alta en el seguro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Automática en el momento de realizar la matrícula.</li> </ul>
<b>Cotización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La cuota está fijada en 2,25 , de los que 1,13 debe abonar el alumno y otros 1,13 el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes).</li> </ul>

**Cuadro 77**

<b>JUBILACIÓN</b>	
<b>Beneficiarios/as</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Serán beneficiarios de la pensión de jubilación los trabajadores/as que cesen total o parcialmente en su actividad laboral y reúnan determinados requisitos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Jubilación Total:</b> Cuando cumpliendo los requisitos generales para el acceso a la pensión de jubilación, el trabajador/a cese totalmente en su actividad laboral.</li> <li>■ <b>Jubilación Parcial:</b> Posibilita la compatibilidad entre el percibo de una jubilación del Sistema de la Seguridad Social y un puesto de trabajo a tiempo parcial. Podrán acceder:                 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Trabajadores/as que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para acceder a la misma sin necesidad de celebrar un contrato de relevo.</li> <li><input type="checkbox"/> Trabajadores/as que reúnan las condiciones para acceder a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que no podrá ser inferior a 60 años. En este caso es necesario celebrar un contrato de relevo.</li> </ul> </li> <li>■ <b>Jubilación Anticipada:</b> Accederán:                 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Trabajadores/as por cuenta ajena con 60 años de edad, incluidos en el Régimen General que tuvieran la condición de mutualistas en alguna Mutualidad Laboral de trabajadores por cuenta ajena antes del 1 de enero de 1967. Esta posibilidad no es aplicable a los trabajadores/as que no se encuentren en alta o en situación asimilada al alta.</li> <li><input type="checkbox"/> Trabajadores/as con 61 años de edad inscritos como demandantes de empleo, durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación, que acrediten un periodo mínimo de cotización efectiva de 30 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias ni el abono de años y días de cotización por cotizaciones anteriores al 1-I-67, a que se refiere la disposición transitoria segunda 3.b) de la Orden de 18-I-67 y que el cese en el trabajo no sea por causa imputable a la libre voluntad del trabajador/a.</li> </ul> </li> <li>■ Se considera jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial. En este caso se minorará la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar afiliado/a, en alta o alta asimilada en la Seguridad Social.</li> <li>• Tener cubiertos 15 años de cotización, de los cuales, al menos dos deben estar comprendidos en los últimos quince años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante (el día del cese en el trabajo o el día de la solicitud de la pensión, en caso de alta asimilada).</li> <li>• Tener cumplidos 65 años y cesar en la actividad laboral.</li> <li>• También se puede tener derecho a la jubilación aunque no se esté en alta o alta asimilada, siempre que se hayan cumplido 65 años y se acredite el periodo de cotización indicado.</li> </ul>



*Continuación*

<p><b>Cuantía de la prestación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para trabajadores/as de 65 o más años viene determinada por el importe de la base reguladora y el porcentaje aplicable a ésta según el número de años cotizados.</li> <li>• Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los 65 años, el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora será el resultante de sumar al 100 por 100, un 2 por 100 adicional por cada año completo que, en la fecha del hecho causante de la pensión, se haya cotizado desde el cumplimiento de los 65 años, siempre que en dicho momento el interesado tuviera acreditados 35 años de cotización. En otro caso, el porcentaje adicional indicado se aplicará, cumplidos los 65 años, desde la fecha en que se haya acreditado dicho periodo de cotización.</li> <li>• En los supuestos de jubilación anticipada de trabajadores que tuvieran la condición de mutualista laboral el 1-I-67, una vez determinada la cuantía en función del número de años cotizados, deberá aplicarse a dicho importe una reducción de un 8 por ciento por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador/a para cumplir la edad de 65 años.</li> <li>• En los supuestos de jubilación anticipada de trabajadores/as con 61 años de edad (no mutualistas), la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año, que en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los 65 años, de coeficientes reductores entre el 8 por ciento y el 6 por ciento, en función de los años de cotización acreditados.</li> <li>• Su abono se fraccionará en 14 pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias, que se devengarán en los meses de junio y noviembre.</li> </ul>
<p><b>Base reguladora</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se calcula dividiendo por 210 las bases de cotización del trabajador durante los 180 meses inmediatamente anteriores a la jubilación, tomándose las bases correspondientes a los 24 meses inmediatamente anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante en su valor nominal; las restantes se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios al Consumo, desde los meses a que dichas bases corresponden hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el período de bases no actualizables.</li> <li>• Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora, apareciesen meses en los que no existiera obligación de cotizar, estas lagunas se integran con la base mínima del Régimen General existente en cada momento para trabajadores mayores de 18 años. Igualmente ocurrirá cuando en alguno de los meses a tener en cuenta, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, respecto de la parte del mes en que no exista obligación de cotizar.</li> </ul>
<p><b>Derecho de opción</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores/as que reuniendo todos los requisitos para obtener el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación a la fecha de entrada en vigor de la Ley 24/97, de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social (5-VIII-97), no lo hubieran ejercitado, podrán optar por acogerse a la legislación anterior para obtener la pensión en las condiciones y cuantía a que hubieran tenido derecho el día anterior al de entrada en vigor de dicha Ley. En los supuestos de opción favorable a la aplicación de la legislación anterior, las cotizaciones efectuadas a partir de la entrada en vigor de la Ley 24/97, no se computarán a efecto alguno, ni procederá su devolución.</li> </ul>

*Continuación*

<b>Extinción y suspensión del derecho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se extingue por fallecimiento del pensionista</li> <li>• Se suspende por:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nueva incorporación laboral, excepto en el supuesto de jubilación gradual y flexible.</li> <li>■ Por sanción.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Incompatibilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El disfrute de la pensión de jubilación total es incompatible con todo trabajo del Pensionista por cuenta propia o ajena que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social, así como con trabajos para cualquiera de las Administraciones Públicas. En caso de reincorporación a la vida laboral a jornada completa la prestación queda suspendida y las nuevas cotizaciones mejorarán la pensión, aumentando el porcentaje a aplicar a la base reguladora en función de los años de cotización y reducirán los coeficientes reductores de los supuestos de jubilación a partir de los 60 años. En todo caso, se mantendrá la base reguladora de la pensión inicial. No obstante lo anterior, las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial minorándose la cuantía de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador/a a tiempo completo comparable.</li> </ul>
<b>Efectos económicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La pensión de jubilación se devengará desde el día siguiente al del hecho causante de la misma, siempre que la solicitud sea presentada dentro de los tres meses siguiente a aquél. En otro caso sólo se devengará con una retroactividad de tres meses contados desde la fecha de presentación de la solicitud.</li> </ul>
<b>Tramitación y prescripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se tramita ante la Dirección Provincial del INSS.</li> <li>• El derecho a su reconocimiento no prescribe.</li> </ul>

**Cuadro 78**

<b>PRESTACIÓN POR DESEMPLEO</b>	
<b>Situaciones protegidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma temporal o definitiva, o vean reducida temporalmente, al menos, en una tercera parte su jornada laboral, por expediente de regulación de empleo, con la correspondiente pérdida o reducción análoga de salarios, por algunas de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo.</li> </ul>
<b>Beneficiarios/as</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los colectivos que a continuación se indican, siempre que se encuentren en alguna de las situaciones legales de desempleo establecidas, tengan el periodo mínimo de cotización exigido por estas contingencias y no se encuentren en alguna de las situaciones de incompatibilidad establecidas:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Los trabajadores/as por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social pertenecientes a la Unión Europea o al Espacio Económico Europeo, y nacionales de otros países que residan legalmente en España</li> </ul> </li> </ul>

*Continuación*

<p><b>Beneficiarios/as</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Personal español contratado al servicio de la Administración española en el extranjero, siempre que el desempleado/as traslade la residencia a España y se cumplan el resto de los requisitos exigidos legalmente.</li> <li>■ Funcionarios/as de empleo y personal contratado en colaboración temporal en régimen de derecho administrativo en las Administraciones Públicas incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y funcionarios de empleo interinos de la Administración de Justicia.</li> <li>■ Los trabajadores/as por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen esta contingencia de desempleo (trabajadores de minería del carbón, trabajadores fijos y eventuales por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, trabajadores del mar, incluidos los retribuidos a la parte que prestan servicios en embarcaciones pesqueras de hasta 20 toneladas de registro bruto).</li> <li>■ Socios/as trabajadores/as de cooperativas de trabajo asociado, incluidos en un régimen de la Seguridad Social que proteja esta contingencia.</li> <li>■ Los penados/as que hubiesen sido liberados de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.</li> <li>■ Trabajadores/as emigrantes.</li> </ul>
<p><b>Requisitos para acceder a la prestación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar afiliado/as y en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social en un régimen que contemple la contingencia por desempleo.</li> <li>• Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada .</li> <li>• Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, y suscribir un compromiso de actividad.</li> <li>• Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de doce meses dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, o al momento en que cesó la obligación de cotizar. El incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones de afiliación, alta y cotización no impide que el trabajador obtenga su prestación por desempleo, y por ello la Entidad Gestora abonará las prestaciones sin perjuicio de las acciones que adopte contra la empresa infractora y la responsabilidad que corresponda a ésta por las prestaciones reconocidas.</li> <li>• No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera derecho a ella por falta de acreditación del periodo de cotización requerido o se trate de supuestos de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada autorizados por expediente de regulación de empleo.</li> <li>• No estar incluido en alguna de las causas de incompatibilidad</li> </ul>
<p><b>Situación legal de desempleo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La extinción o suspensión de la relación laboral o administrativa, así como la reducción de la jornada, para que sea considerada situación legal de desempleo, debe provenir de alguna de las causas que se relacionan a continuación:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Extinción de la relación laboral por:                 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Despido colectivo: Se acredita con la resolución dictada por la autoridad laboral en expediente de regulación de empleo.</li> <li><input type="checkbox"/> Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual: Se acredita con la comunicación escrita del empresario, sus herederos</li> </ul> </li> </ol> </li> </ul>

*Continuación***Situación legal de desempleo**

o representantes legales. Si el trabajador/a ha reclamado contra la decisión extintiva de su relación laboral, se acreditará mediante acta de conciliación o resolución judicial definitiva.

- Despido: La situación legal de desempleo en caso de despido se acreditará mediante:
  - La carta de despido.
  - El Acta de Conciliación Administrativa o Judicial o la Resolución Judicial declarando la procedencia o improcedencia del despido. En el supuesto de improcedencia, deberá también acreditarse que el empresario, o el trabajador cuando sea representante legal de los trabajadores, no ha optado por la readmisión.
- Despido del trabajador/a por causas objetivas. Se considerarán en situación legal de desempleo los trabajadores/as que hayan visto extinguido su contrato de trabajo por aplicación de esta causa de despido, sin exigencia de reclamación por despido.
- Declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual del trabajador/a. Se acredita con la comunicación del empresario, extinguiendo el contrato por este motivo, o resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social reconociendo tal incapacidad en caso de desaparición de la empresa
- Resolución de la relación laboral por el empresario en el periodo de prueba. Se considerarán en situación legal de desempleo los trabajadores/as que vean extinguida su relación laboral por cese en el periodo de prueba a instancia del empresario, con independencia de que dicho periodo de prueba se hubiese pactado, o no, en el contrato de trabajo, o aunque el cese se produzca en fecha posterior al periodo de prueba pactado, siempre que la extinción de la relación laboral anterior fuese situación legal de desempleo o hubiese transcurrido un plazo de tres meses desde la extinción, y sin perjuicio de que el trabajador/a pueda impugnar el cese como despido. Se acredita con la comunicación escrita del empresario resolviendo el contrato. Si desde la anterior extinción de la relación laboral no hubieran transcurrido 3 meses, ha de adjuntarse la acreditación de la anterior situación legal de desempleo.
- Terminación del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador/a. Se acredita con la copia del contrato o comunicación del cese si no fuese obligatorio el contrato escrito
- Resolución voluntaria del trabajador/a, por traslado a otro centro de trabajo de la empresa que exija cambio de residencia. Se acredita con la certificación empresarial justificativa del traslado y de la decisión del trabajador/a de extinguir voluntariamente su contrato o Auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa del empresario a reincorporar al trabajador/a a su centro de trabajo de origen, cuando una sentencia judicial haya declarado el traslado injustificado. En los traslados colectivos la interposición de conflicto colectivo, en su caso, paralizará la tramitación de la actuación extintiva iniciada, hasta su resolución.



*Continuación*

**Situación legal de desempleo**

- ❑ Resolución voluntaria del trabajador/a por modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se acredita con la certificación empresarial justificativa de la modificación y de la decisión del trabajador de extinguir voluntariamente el contrato o Auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa del empresario a reincorporar al trabajador/a en su puesto de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado la modificación injustificada. En las modificaciones colectivas la interposición de Conflicto Colectivo, en su caso, paralizará la tramitación de la actuación extintiva iniciada, hasta su resolución.
  - ❑ Resolución voluntaria del trabajador/a por causa justa. Se acredita con la Resolución Judicial definitiva.
  - ❑ Extinción de la relación administrativa por causa distinta a la voluntad del empleado/a. Se acredita con la certificación de la Administración Pública correspondiente.
  - ❑ Expulsión improcedente de una Cooperativa. Se acredita mediante Acta de Conciliación Judicial o Administrativa, o por Resolución Judicial definitiva, en las que se declara expresamente la improcedencia del despido.
- 2. Suspensión de la relación laboral: Suspensión temporal del contrato de trabajo en virtud de la autorización conferida al empresario en resolución dictada por la Autoridad Laboral. Se acredita con la resolución dictada por la Autoridad Laboral en Expediente de Regulación de Empleo.
- 3. Reducción de la Jornada: Reducción temporal de la jornada ordinaria de trabajo en, al menos, una tercera parte, en virtud de la autorización conferida al empresario en resolución dictada por la Autoridad Laboral, siempre que el salario sufra una reducción análoga. Se acredita con la resolución dictada por la Autoridad Laboral en Expediente de Regulación de Empleo
- 4. También tienen la consideración de situación legal de desempleo:
  - ❑ El retorno a España de los trabajadores/as a los que se les extinga la relación laboral en el extranjero. Se acredita con la certificación del Área o Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales de la Delegación o Subdelegación del Gobierno correspondiente, en la que conste la fecha del retorno, el tiempo trabajado en el país extranjero, el periodo de ocupación cotizado, en su caso, así como que no tiene derecho a prestación por desempleo en dicho país.
  - ❑ La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional. Se acredita con la certificación del Director del Establecimiento Penitenciario, en la que consten las fechas de ingreso en prisión y excarcelación y causa de ésta.
  - ❑ Los trabajadores/as fijos discontinuos en los periodos de inactividad productiva, de acuerdo con lo que se disponga reglamentariamente. Se acredita con la copia del contrato o de cualquier otro documento que acredite el carácter de la relación laboral y comunicación escrita del empresario señalando las causas justificativas de la inactividad. En el supuesto de suspensión de la actividad por causas económicas, tecnológicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, se requerirá la resolución de la Autoridad Laboral competente.

*Continuación***Duración de la prestación**

- La duración de la prestación está en función del periodo de ocupación cotizada, en regímenes de la Seguridad Social que contemplen esta contingencia en los últimos seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, o, en su caso, desde el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo anterior.
- La duración de la prestación por desempleo en el caso de los/as emigrantes retornados o de los liberados de prisión, se determinará en función de los periodos de ocupación cotizada correspondientes a los seis años anteriores a la salida de España, o al ingreso en prisión, respectivamente, salvo cuando los trabajadores tengan cotizaciones efectuadas en el extranjero o en prisión, que sean computables para la obtención de la prestación, en cuyo caso, el cómputo de los seis años se efectuará desde la fecha que finalice la relación laboral.

**Cuantía de la prestación**

- Está en función de la base reguladora que tenga el trabajador/a. La base reguladora será el promedio de las bases de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, excluida la retribución por horas extraordinarias, por las que se haya cotizado durante los últimos 180 días precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
  - El importe a percibir será:
    - Durante los primeros 180 días, el 70 % de la base reguladora.
    - A partir del día 181, el 60 % de la base reguladora.
- Tope mínimo de la prestación. El importe de la prestación no podrá ser inferior:
  - Al 75 % del SMI incrementado en 1/6 (parte proporcional de las pagas extraordinarias) cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo. Para el año 2004 suponen 402,94 €/mes.
- Al 100 % del SMI incrementado en 1/6 (parte proporcional de las pagas extraordinarias), cuando el trabajador tenga, al menos, un hijo a su cargo. Para el 2004 suponen 537,25 €/mes.
- Tope máximo de la prestación. El importe máximo de la prestación está en función del número de hijos/as a cargo del beneficiario:
  - Sin hijos será el 170 % del SMI incrementado en 1/6 (parte proporcional de las pagas extraordinarias). Para el 2004 son 913,33 €/mes.
  - Con hijos menores de 26 años a su cargo:
    - Con un hijo el 195 % del SMI incrementado en 1/6 (parte proporcional de las pagas extraordinarias). Para el 2004 suponen 1.047,64 €/mes.
    - Con dos o más hijos el 220 % del SMI incrementado en 1/6 (parte proporcional de las pagas extraordinarias). Para el 2004 suponen 1.181,95 €/mes.
- En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, el tope máximo y mínimo de la prestación se calculará aplicando a los topes máximos y mínimos establecidos, el mismo porcentaje que suponga la jornada realizada sobre la habitual de la empresa.

*Continuación*

<p><b>Pago de la prestación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El pago de la prestación se realizará por meses vencidos.</li> <li>• El derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.</li> <li>• En el primer pago se retendrá el importe de 10 días de prestación a regularizar en el último pago.</li> <li>• Existe la posibilidad de percibir el importe total o parcial de la prestación de nivel contributivo en un pago único, en determinadas circunstancias.</li> </ul>
<p><b>Documentación necesaria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitud de la prestación en modelo normalizado.</li> <li>• Documento acreditativo de la situación legal de desempleo.</li> <li>• Certificado o certificados de empresa en las que hubiera trabajado en los últimos 6 meses.</li> <li>• Modelo oficial de Compromiso de Actividad.</li> <li>• Copia de los documentos oficiales de cotización correspondientes a los últimos 180 días cotizados, si la empresa no estuviera integrada en el sistema de Remisión Electrónica de Documentos (RED) de la Tesorería General de la Seguridad Social.</li> <li>• Documentos de identificación y afiliación.</li> <li>• Declaración de cargas familiares y rentas, en modelo normalizado, que facilitará la Oficina de Empleo, a efectos de topes de la prestación.</li> <li>• Impreso de domiciliación en cuenta de la prestación, si el trabajador opta por este sistema de pago.</li> </ul>
<p><b>Suspensión y reanudación de la suspensión</b></p>	<p>Supone la interrupción del abono de prestaciones y de las cotizaciones a la Seguridad Social. Las causas que lo motivan son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Traslado al extranjero para realizar un trabajo o perfeccionamiento profesional por periodo inferior a doce meses.</li> <li>• Cumplimiento de condena que implique privación de libertad, salvo que tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar alguna, cuya cuantía en cómputo mensual exceda del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, en cuyo caso continuará percibiendo la prestación previa solicitud del interesado.</li> <li>• Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses o mientras realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a 24 meses.</li> <li>• Realización de un trabajo que no tenga cubierta la contingencia por desempleo.</li> <li>• Sanción por infracción leve:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ La no comparecencia ante la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, Servicio de Empleo, Agencias de Colocación sin fines lucrativos o Entidades Asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo a su requerimiento salvo causa justificada.</li> <li>■ No renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determine en el documento de demanda de empleo.</li> <li>■ No devolver a la Oficina de Empleo o en su caso, a las Agencias de Colocación sin fines lucrativos en el plazo de 5 días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fechas indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquellas.</li> </ul> </li> </ul>

*Continuación***Suspensión y reanudación de la suspensión**

- No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave.
- Sanción por infracción grave:
  - Rechazar una oferta de empleo adecuada.
  - Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional.
- La suspensión por sanción, además de la interrupción en el abono de las prestaciones, supondrá la reducción de la duración de la prestación reconocida en un mes, como mínimo, o de tres, según se trate de infracción leve o grave, y hasta un máximo de 6 meses, en los casos de reincidencia.

En todos los casos de suspensión el trabajador debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina de Empleo que le corresponda al finalizar la causa que determinó la suspensión, salvo en los casos de suspensión por sanción en los que el INEM procederá a su reanudación de oficio siempre que el periodo de derecho no se encuentre agotado y que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.

La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por desempleo por el periodo que le quedara y con la base reguladora y porcentaje de la misma que le correspondiera en el momento de la suspensión.

**Extinción de la prestación**

El derecho se extingue por:

- Agotamiento del periodo de duración de la prestación.
- Traslado de residencia al extranjero del trabajador/a, salvo en los casos de suspensión.
- Fallecimiento del beneficiario/a.
- Que el beneficiario/a pase a ser perceptor de una pensión por jubilación o incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en caso de incapacidad permanente optar entre una u otra prestación.
- Realización de trabajos por cuenta ajena, de duración igual o superior a doce meses, o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a veinticuatro meses.
- Cumplimiento por parte del beneficiario de la edad ordinaria de jubilación, salvo que no tenga derecho a la pensión por esta contingencia.
- Renuncia voluntaria al derecho.
- Imposición de sanción de extinción por cuarta reincidencia en una infracción leve, habiéndose cometido la anterior infracción en los doce meses anteriores.
- Imposición de sanción de extinción por reincidencia por tercera vez en alguna de las siguientes infracciones graves, habiéndose cometido la anterior en los doce meses anteriores:
  - Rechazo de oferta de empleo adecuado.
  - Negativa a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales.

*Continuación*

<p><b>Extinción de la prestación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imposición de sanción de extinción por infracción grave de no comunicar la baja, cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho, o se dejen de reunir los requisitos para su percepción, cuando por dicha causa se haya percibido indebidamente la prestación.</li> <li>• Imposición de sanción de extinción de la prestación por infracción muy grave:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Obtener fraudulentamente prestaciones indebidas o superiores a las que les corresponden.</li> <li>■ La connivencia con el empresario para la obtención indebida de las prestaciones por desempleo.</li> <li>■ Compatibilizar el percibo de la prestación con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en caso de trabajo a tiempo parcial.</li> <li>■ La no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores/as.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Incompatibilidad de la prestación</b></p>	<p>La percepción de la prestación por desempleo es incompatible:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.</li> <li>• Con el trabajo por cuenta ajena, salvo que éste se realice a tiempo parcial y el trabajador haya optado por seguir percibiendo la prestación. También se podrá compatibilizar la prestación con el trabajo por cuenta ajena, si éste se realiza en empresas que tengan hasta cien trabajadores, si el beneficiario de la prestación sustituye a alguno de ellos, mientras este último esté participando en acciones de formación, siempre que esta formación esté financiada por cualquiera de las Administraciones Públicas.</li> <li>• Con la obtención de pensión o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo.</li> </ul>
<p><b>Desempleo, maternidad e incapacidad temporal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal y durante la misma se extinga su contrato seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo contributivo que le corresponda de haberse iniciado la percepción de la misma en la fecha de extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo. En todo caso, se descontará del periodo de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo. La entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo en este caso la aportación que corresponde al trabajador en su totalidad por todo el periodo que se descuenta como consumido.</li> <li>• Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de maternidad y durante la misma se extinga su contrato, por alguna de las causas previstas en</li> </ul>

*Continuación***Desempleo, maternidad e incapacidad temporal**

el apartado 1 del artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social, seguirá percibiendo la prestación por maternidad hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del periodo de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad.

- Cuando el trabajador/a esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el periodo de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación de incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo. Cuando el trabajador/a esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador/a continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el periodo de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extras. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad, percibirá la prestación por esta última contingencia en la cuantía que corresponda. El periodo de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador/a pase a la situación de incapacidad temporal o maternidad.

**Obligaciones de los trabajadores/as y de los empresarios**

- Presentar en plazo y ante la Oficina de Empleo correspondiente la documentación precisa para el nacimiento o reanudación del derecho de la prestación.
- Entregar en la Oficina de Empleo correspondiente la documentación acreditativa de las causas de suspensión o extinción del derecho a la prestación.
- Presentar la documentación acreditativa de la situación de incapacidad temporal o maternidad en la Oficina de Empleo correspondiente, de producirse ésta durante la percepción de la prestación.
- Aceptar la colocación adecuada ofrecida por la Oficina de Empleo o por la Agencia de Colocación sin fines lucrativos.
- Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales que determine el INEM o las entidades asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo, salvo causa justificada.

*Continuación*

**Obligaciones de los trabajadores/as y de los empresarios**

- Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se indiquen en la tarjeta de demanda de empleo por la Entidad Gestora.
- Comparecer cuando haya sido previamente requerido ante la Entidad Gestora, la agencia de colocación sin fines de lucro, o las entidades asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo
- Devolver, en el plazo de 5 días, a la entidad gestora (INEM o ISM) o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines de lucro, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas.
- Solicitar la baja en prestaciones por desempleo, cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción en el momento de producirse dichas situaciones.
- Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.
- Suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad.
- Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por el Servicio Público de Empleo, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.

**Obligaciones de los empresarios**

- Cotizar por la aportación empresarial a la contingencia de desempleo.
- Ingresar las aportaciones propias y las de sus trabajadores en su totalidad, siendo responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar.
- Proporcionar a los trabajadores/as en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la situación de desempleo, el certificado de empresa y, en su caso, las comunicaciones escritas y certificaciones que acrediten la situación legal de desempleo, así como copias de los documentos oficiales de cotización.
- Abonar al Instituto Nacional de Empleo o Instituto Social de la Marina, las prestaciones satisfechas por éste a los trabajadores/as, cuando la empresa hubiese sido declarada responsable de la prestación por haber incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, alta o cotización.
- Proceder, en su caso, al pago delegado de las prestaciones por desempleo parcial, excepto cuando lo excluya la Autoridad Laboral.
- Comunicar la readmisión del trabajador despedido en el plazo de cinco días desde que se produzca e ingresar en la Entidad Gestora competente las prestaciones satisfechas por ésta a los trabajadores en los supuestos regulados en el apartado 5 del artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social.

**Cuadro 79**

<b>SUBSIDIO POR DESEMPLEO</b>	
<b>Concepto y beneficiarios/as</b>	<p>Podrán ser beneficiarios/as del subsidio por desempleo los parados/as que, figurando inscritos como demandantes de empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores/as que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares.</li> <li>• Trabajadores/as mayores de 45 años que han agotado prestación por desempleo de, al menos 12 meses y no tuvieran responsabilidades familiares.</li> <li>• Trabajadores/as españoles emigrantes que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista Convenio sobre protección por desempleo, acrediten haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años en dichos países desde su última salida de España, y no tenga derecho a la prestación por desempleo.</li> <li>• Trabajadores/as que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el periodo mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva.</li> <li>• Liberados/as de prisión.</li> <li>• Trabajadores/as que sean declarados plenamente capaces o con incapacidad parcial como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total para la profesión habitual.</li> <li>• Subsidio especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado prestación por desempleo de 24 meses.</li> <li>• Subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años.</li> </ul>
<b>Trabajadores/as que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar desempleado/a.</li> <li>• Estar inscrito/a como demandante de empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes desde el agotamiento de la prestación contributiva, o del subsidio especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva por desempleo de 24 meses.</li> <li>• Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.</li> <li>• Haber agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo.</li> <li>• Tener responsabilidades familiares.</li> </ul> <p><b>Duración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seis meses, prorrogables por otros dos periodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses, con las siguientes excepciones:</li> </ul>



*Continuación*

**Trabajadores/as que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares**

- Los/as menores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de, al menos, 6 meses tendrán además, derecho a otra prórroga de 6 meses, hasta totalizar 24 meses.
- Los/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de 4 meses tendrán, además, derecho a otra prórroga de 6 meses hasta totalizar 24 meses.
- Los/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación de, al menos 6 meses, tendrán derecho, además, a dos prórrogas de 6 meses cada una hasta totalizar 30 meses.

**Contenido del subsidio**

- Percepción económica del 75 % del SMI vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- La Entidad Gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y protección a la familia.
- En el caso de que la prestación contributiva anterior se hubiera generado por la pérdida de un trabajo a tiempo parcial, la cuantía del subsidio se percibirá en proporción a la jornada de trabajo que hubiera efectuado y la base de cotización a la Seguridad Social estará en la misma proporción.

**Tramitación**

- La solicitud se formalizará en el plazo de 15 días, una vez transcurrido el mes de espera desde el agotamiento de la prestación contributiva, o del «subsidio especial para trabajadores mayores de 45 años que hayan agotado una prestación por desempleo de 24 meses».
- La documentación que se deberá aportar es la siguiente:
  - Modelo oficial de Compromiso de Actividad.
  - Justificante de tener responsabilidades familiares.
  - Justificante de rentas.

**Subsidio para trabajadores/as mayores de 45 años que han agotado prestación por desempleo de al menos 12 meses y no tuvieran responsabilidades familiares**

**Requisitos**

- Estar desempleado/a.
- Estar inscrito/a como demandante de empleo y no haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes, desde el agotamiento de la prestación contributiva, o del «subsidio especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación por desempleo de 24 meses».
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, que en cómputo mensual sean superiores al 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Haber agotado la prestación contributiva de duración igual o superior a 12 meses.
- Tener cumplidos 45 años en la fecha de agotamiento de la prestación.

*Continuación*

**Subsidio para trabajadores/as mayores de 45 años que han agotado prestación por desempleo de al menos 12 meses y no tuvieron responsabilidades familiares**

**Duración**

- 6 meses.
- En el supuesto de trabajadores/as fijos discontinuos la duración será equivalente al número de meses cotizados por desempleo en el año anterior a la solicitud.

**Contenido del subsidio**

- Percepción económica del 75 % del SMI vigente, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.
- La Entidad Gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y protección a la familia.
- En el caso de que la prestación contributiva anterior la hubiera generado por la pérdida de un trabajo a tiempo parcial, la cuantía del subsidio se percibirá en proporción a la jornada de trabajo que hubiera efectuado y la base de cotización a la Seguridad Social estará en la misma proporción.

**Tramitación**

La solicitud se formalizará en el plazo de 15 días, una vez transcurrido el mes de espera desde el agotamiento de la prestación contributiva, o del «subsidio especial para trabajadores mayores de 45 años que hayan agotado una prestación por desempleo de 24 meses».

- La documentación que se deberá aportar es la siguiente:
  - Modelo oficial de Compromiso de Actividad.
  - Justificante de rentas.

**Trabajadores/as emigrantes retornados/as**

**Requisitos**

- Estar desempleado/a.
- Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de un mes desde la fecha de su retorno.
- No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, en el plazo de un mes desde la inscripción como demandante de empleo.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Acreditar haber trabajado como mínimo 12 meses en los últimos seis años desde su última salida de España, en países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo. En el caso de haber trabajado un mínimo de 6 meses, sin llegar a 12, y haber cumplido 45 años, ver apartado sobre «Renta Activa de Inserción».
- No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo.

**Duración**

- 6 meses, prorrogables por otros dos periodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses.

*Continuación*

<p><b>Trabajadores/as emigrantes retornados/as</b></p>	<p><b>Contenido del subsidio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción económica del 75 % del SMI vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.</li> <li>• La Entidad Gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y protección a la familia.</li> </ul> <p><b>Tramitación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La solicitud se formalizará en el plazo de 15 días, una vez transcurrido el mes de espera.</li> <li>• La documentación que se deberá aportar es la siguiente:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Modelo oficial de Compromiso de Actividad.</li> <li>■ Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o pasaporte.</li> <li>■ Fotocopia de la Cartilla de Afiliación a la Seguridad Social, si dispone de ella.</li> <li>■ Documento o documentos acreditativos del periodo trabajado en el extranjero y de la fecha de retorno (Certificado de emigrante retornado expedido por las Areas o Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno).</li> <li>■ Justificante de rentas.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Trabajadores/as que al producirse la situación legal de desempleo no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación</b></p>	<p><b>Requisitos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar desempleado/a y en situación legal de desempleo.</li> <li>• Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de 15 días, desde la situación legal de desempleo.</li> <li>• Tener cotizados, en un régimen de la Seguridad Social que contemple la contingencia de desempleo, al menos 3 meses, si tiene responsabilidades familiares, ó 6 meses si no las tiene y, no tener cubierto el periodo mínimo de cotización para tener derecho a prestación contributiva.</li> <li>• Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI, excluidas las pagas extraordinarias</li> </ul> <p><b>Duración</b></p> <p>Estará en función del número de meses cotizados y si se tienen o no responsabilidades familiares:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de que el trabajador tenga responsabilidades familiares:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Tres, cuatro o cinco meses, si se ha cotizado 3, 4, ó 5 meses, respectivamente.</li> <li>■ Veintiún meses si se ha cotizado 6 ó más meses.</li> </ul> </li> <li>• En el caso de que el trabajador no tenga responsabilidades familiares:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Seis meses si se ha cotizado 6 ó más meses.</li> </ul> </li> <li>• La duración del subsidio en el caso de trabajadores/as fijos discontinuos, será equivalente al número de meses cotizados por desempleo en el año anterior a la solicitud.</li> </ul> <p><b>Contenido del subsidio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción económica del 75 % del SMI vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.</li> </ul>

*Continuación*

<p><b>Trabajadores/as que al producirse la situación legal de desempleo no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Entidad Gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y protección a la familia.</li> </ul> <p><b>Tramitación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La solicitud se formalizará en el plazo de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo.</li> <li>• La documentación que se deberá aportar es la siguiente:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Modelo oficial de Compromiso de Actividad.</li> <li>■ Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o pasaporte.</li> <li>■ Fotocopia de la Cartilla de Afiliación a la Seguridad Social.</li> <li>■ Documento que acredite la situación legal de desempleo.</li> <li>■ Certificado de empresa.</li> <li>■ Justificante de tener responsabilidades familiares en su caso.</li> <li>■ Justificante de rentas.</li> </ul> </li> </ul>
---	--

**Cuadro 80**

SUBSIDIO PARA LIBERADOS/AS DE PRISIÓN	
<p><b>Requisitos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar desempleado/a.</li> <li>• Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de un mes desde la fecha de su excarcelación.</li> <li>• No haber rechazado oferta de empleo adecuado ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, en el plazo de un mes desde la inscripción como demandante de empleo.</li> <li>• Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI, excluidas las pagas extraordinarias.</li> <li>• No tener derecho a la prestación contributiva.</li> <li>• Que la privación de libertad haya sido de una duración superior a 6 meses. Se entenderán comprendidos en dicha situación los menores liberados/as de un centro de internamiento en el que hubieran sido ingresados como consecuencia de la comisión de hechos tipificados como delito, siempre que, además de haber permanecido privado de libertad por el tiempo antes indicado, en el momento de la liberación sean mayores de dieciséis años. Asimismo, se entenderán comprendidas en dicha situación las personas que hubiesen concluido un tratamiento de deshabituación de su drogodependencia, siempre que el mismo hubiera durado un periodo superior a seis meses y hayan visto remitida su pena privativa de libertad.</li> </ul>
<p><b>Duración</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 meses, prorrogables por otros dos periodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses.</li> </ul>



*Continuación*

<b>Contenido del subsidio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción económica del 75 % del SMI vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.</li> <li>• La Entidad Gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y protección a la familia.</li> </ul>
<b>Tramitación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La solicitud se formalizará en el plazo de 15 días, una vez transcurrido el mes de espera.</li> <li>• La documentación que se deberá aportar es la siguiente:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Modelo oficial de Compromiso de Actividad.</li> <li>■ Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o pasaporte.</li> <li>■ Fotocopia de la Cartilla de Afiliación a la Seguridad Social.</li> <li>■ Justificante del periodo transcurrido en prisión y de la fecha de su excarcelación.</li> <li>■ Justificante de rentas.</li> </ul> </li> </ul>

**Cuadro 81**

<b>SUBSIDIO PARA TRABAJADORES/AS QUE SEAN DECLARADOS PLENAMENTE CAPACES O INCAPACES PARCIALES COMO CONSECUENCIA DE EXPEDIENTE DE REVISIÓN POR MEJORÍA DE UNA SITUACIÓN DE GRAN INVALIDEZ, INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA O TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL</b>	
<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar desempleado/a.</li> <li>• Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de un mes desde la fecha de la resolución del expediente de revisión por mejoría.</li> <li>• No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, en el plazo de un mes desde la inscripción como demandante de empleo.</li> <li>• Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI, excluidas pagas extraordinarias.</li> </ul>
<b>Duración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 meses, prorrogables por otros dos periodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses.</li> </ul>
<b>Contenido del subsidio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción económica del 75 % del SMI vigente, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.</li> <li>• La Entidad Gestora (INEM o ISM) ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y protección a la familia.</li> </ul>

*Continuación*

<b>Tramitación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La solicitud se formalizará en el plazo de 15 días, una vez transcurrido el mes de espera.</li> <li>• La documentación que se deberá aportar es la siguiente:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Modelo oficial de Compromiso de Actividad.</li> <li>■ Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o pasaporte.</li> <li>■ Fotocopia de la Cartilla de Afiliación a la Seguridad Social.</li> <li>■ Fotocopia de la resolución del expediente de revisión por mejoría.</li> <li>■ Justificante de rentas.</li> </ul> </li> </ul>
--------------------	---

**Cuadro 82**

<b>SUBSIDIO ESPECIAL PARA TRABAJADORES/AS MAYORES DE 45 AÑOS QUE HAYAN AGOTADO PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE 24 MESES</b>	
<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar desempleado.</li> <li>• Tener cumplidos 45 años en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva.</li> <li>• Haber agotado prestación contributiva por desempleo de 24 meses de duración.</li> <li>• Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI, excluidas pagas extraordinarias</li> </ul>
<b>Duración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 meses, a partir del agotamiento de la prestación contributiva, si se solicita dentro del plazo establecido.</li> <li>• Una vez agotado este «subsidio especial» los trabajadores podrán obtener el «subsidio por desempleo» correspondiente.</li> </ul>
<b>Contenido del subsidio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestación económica que estará en función del número de familiares a cargo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Con un familiar, o ninguno a su cargo: 75 % del SMI vigente, sin pagas extraordinarias.</li> <li>■ Con dos familiares a su cargo: 100 % del SMI vigente, sin pagas extraordinarias.</li> <li>■ Con tres o más familiares a su cargo: 125 % del SMI vigente, sin pagas extraordinarias.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Tramitación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La solicitud se formalizará en el plazo de 15 días desde la fecha de agotamiento de la prestación contributiva.</li> <li>• La documentación que se deberá aportar es la siguiente:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Modelo oficial de Compromiso de Actividad.</li> <li>■ Justificante del número de familiares que se tiene a cargo, en su caso.</li> <li>■ Justificante de rentas.</li> </ul> </li> </ul>

**Cuadro 83**

**SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARA MAYORES DE 52 AÑOS**

<p><b>Requisitos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar desempleado/a.</li> <li>• Tener cumplidos 52 años en la fecha de solicitud.</li> <li>• Estar inscrito como demandante de empleo y no haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales en el plazo de un mes. En el supuesto de acceder a este subsidio por estar en situación legal de desempleo sin cotización suficiente para tener derecho a una prestación contributiva, (entre 3 y 12 meses) no necesitan esperar el plazo de un mes.</li> <li>• Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI, excluidas pagas extraordinarias.</li> <li>• Haber cotizado por desempleo un mínimo de 6 años a lo largo de su vida laboral.</li> <li>• Cumplir todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la pensión contributiva de jubilación en el Sistema de la Seguridad Social.</li> <li>• Estar incluido en alguno de los supuestos siguientes:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Haber agotado una prestación contributiva por desempleo, sin que sea exigible tener responsabilidades familiares.</li> <li>■ Ser emigrante retornado (haber trabajado como mínimo 12 meses en el extranjero desde su última salida de España) sin derecho a prestación contributiva por desempleo.</li> <li>■ Ser liberado/a de prisión sin derecho a prestación contributiva por desempleo cuando la privación de libertad hubiera sido por tiempo superior a 6 meses.</li> <li>■ Haber sido declarado plenamente capaz o incapaz parcial como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, incapacidad absoluta o total para la profesión habitual.</li> <li>■ Estar en situación legal de desempleo, no tener derecho a prestación contributiva por desempleo por no haber cubierto el periodo mínimo de cotización (12 meses), siempre que hayan cotizado, al menos, 3 meses.</li> <li>■ Haber permanecido inscrito como demandante de empleo desde el agotamiento de una prestación contributiva o subsidio por desempleo hasta cumplir los 52 años.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Duración</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasta que el trabajador/a alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión de jubilación.</li> </ul>
<p><b>Contenido del subsidio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción económica del 75 % del SMI vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.</li> <li>• Si el acceso a este subsidio proviene por agotamiento de una prestación contributiva por desempleo o por estar en situación legal de desempleo, y no tener cubierto el periodo mínimo de cotización para una prestación contributiva, deberá tenerse en cuenta si el trabajo por el que accedió a la prestación agotada, o el trabajo ejecutado para generar este subsidio se</li> </ul>

*Continuación*

<b>Contenido del subsidio</b>	<p>efectuó a tiempo parcial, en cuyo caso la cuantía del subsidio se percibirá en proporción a la jornada de trabajo que hubiera efectuado y la base de cotización a la Seguridad Social, estará en la misma proporción.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En el caso de reunir los requisitos exigidos para acceder al «subsidio especial para trabajadores mayores de 45 años que hayan agotado una prestación por desempleo de 24 meses», la cuantía de este subsidio, durante los 6 primeros meses, será igual a la señalada para dicho «subsidio especial».</li><li>• La Entidad Gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones por asistencia sanitaria, jubilación y protección a la familia.</li></ul>
<b>Tramitación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La solicitud se formalizará en el plazo de 15 días, una vez transcurrido el mes de espera o, en su caso, desde que se cumpla la edad de 52 años. En los supuestos de acceder a este subsidio por estar en situación legal de desempleo sin cotización suficiente para tener derecho a una prestación contributiva, (entre 3 y 12 meses) la solicitud deberá efectuarse en los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo.</li><li>• La documentación que se deberá aportar está en función de la situación de acceso a este subsidio, pudiéndose informar en la Oficina de Empleo u Oficina de Información Socio-Laboral del Área o Dependencia Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales.</li><li>• Para el mantenimiento de la percepción del subsidio para los trabajadores /as mayores de 52 años, los beneficiarios deberán presentar ante la Entidad gestora una declaración de las rentas percibidas en el periodo de los doce meses anteriores, acompañada de la documentación acreditativa que corresponda. Dicha declaración se deberá presentar cada vez que transcurran doce meses desde la fecha del nacimiento del derecho o desde la fecha de su última reanudación, en el plazo de los 15 días siguientes a aquél en el que se cumpla el periodo señalado.</li></ul>

**Cuadro 84**

<b>PRÓRROGA DE LOS SUBSIDIOS</b>	
<b>Prórroga del subsidio</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cada vez que se hayan devengado seis meses de percepción del subsidio se deberá presentar una solicitud de prórroga, acompañada de la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso al subsidio. Dicha solicitud deberá formularse en el plazo que media entre el día siguiente a la fecha de agotamiento del periodo de derecho semestral y los 15 días siguientes a la fecha del vencimiento del periodo de pago de la última mensualidad devengada.</li><li>• La duración del subsidio se prorrogará desde el día siguiente a la fecha de agotamiento del periodo de derecho semestral si se solicita en el plazo establecido. En otro caso, el derecho a la prórroga tendrá efectividad a partir del día siguiente al de su solicitud reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el naci-</li></ul>



*Continuación*

<p><b>Prórroga del subsidio</b></p>	<p>miento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y aquélla en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para el reconocimiento de las prórrogas la Entidad Gestora podrá exigir a los beneficiarios del subsidio que en el momento de solicitud de las mismas suscriban un compromiso de realizar acciones favorecedoras de su inserción laboral y los Servicios Públicos de Empleo aplicarán a los trabajadores que hayan suscrito el compromiso las citadas acciones.</li> </ul>
<p><b>Pago del subsidio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El pago del subsidio se realizará por meses vencidos a través de la Entidad Financiera asignada por la Oficina de Empleo o mediante ingreso en cuenta en la Entidad Financiera elegida por el trabajador/a.</li> <li>• El derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.</li> <li>• En el primer pago se retendrá el importe de 10 días de subsidio a regularizar en el último pago.</li> </ul>
<p><b>Suspensión y reanudación del subsidio</b></p>	<p>La suspensión del derecho supone la interrupción del abono de prestaciones económicas y de cotización, y las causas que lo motivan son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Traslado al extranjero por trabajo o perfeccionamiento profesional por periodo inferior a doce meses.</li> <li>• Cumplimiento de condena que implique privación de libertad, salvo que el trabajador tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar alguna, cuya cuantía exceda del Salario Mínimo Interprofesional, en cuyo caso continuará percibiendo el subsidio previa solicitud del interesado.</li> <li>• Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a 12 meses, o mientras realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a 24 meses.</li> <li>• Realización de un trabajo que no tenga cubierta la contingencia por desempleo.</li> <li>• Sanción por infracción leve:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ La no comparecencia ante la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, Servicio de Empleo, Agencias de Colocación sin fines lucrativos o Entidades Asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo a su requerimiento salvo causa justificada.</li> <li>■ No renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determine en el documento de demanda de empleo.</li> <li>■ No devolver a la Oficina de Empleo o en su caso, a las Agencias de Colocación sin fines lucrativos en el plazo de 5 días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fechas indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquellas.</li> <li>■ No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave.</li> </ul> </li> <li>• Sanción por infracción grave:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rechazar una oferta de empleo adecuada.</li> <li>■ Negarse a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional.</li> </ul> </li> </ul>

*Continuación***Suspensión y reanudación del subsidio**

- La suspensión por sanción, además de la interrupción en el abono de las prestaciones, supondrá la reducción de la duración de la prestación reconocida en un mes, como mínimo, o de tres, según se trate de infracción leve o grave, y hasta un máximo de seis meses en los casos de reincidencia.
- El subsidio se suspenderá por la obtención, por tiempo inferior a 12 meses, de rentas superiores al 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extras y por dejar de reunir el requisito de responsabilidades familiares, si éstas fueran necesarias para el nacimiento del derecho.

**Reanudación del subsidio**

- En todos los casos de suspensión, el trabajador/a debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina de Empleo que le corresponda al finalizar la causa que determinó la suspensión, salvo en los casos de suspensión por sanción en los que el INEM procederá a su reanudación de oficio siempre que el periodo de derecho no se encuentre agotado y que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.
- El solicitante debe acreditar que ha finalizado la causa de suspensión; que, en su caso, está en situación legal de desempleo; y que se mantienen los requisitos de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares.
- La reanudación supondrá el derecho a percibir el subsidio por desempleo por el periodo que le quedara en el momento de la suspensión.

**Extinción del subsidio**

- Agotamiento del periodo reconocido.
- Traslado de residencia al extranjero del trabajador/a, salvo en los casos de suspensión.
- Fallecimiento del beneficiario/a.
- Que el beneficiario/a pase a ser perceptor de una pensión por jubilación o incapacidad (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en caso de incapacidad optar entre una u otra prestación.
- Realización de trabajos por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, o realización de un trabajo por cuenta propia de duración igual o superior a 24 meses.
- Cumplimiento por parte del beneficiario/a de la edad ordinaria de jubilación, salvo que no tenga derecho a la pensión por esta contingencia o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada autorizadas por resolución administrativa.
- Renuncia voluntaria al derecho.
- Imposición de sanción de extinción por cuarta reincidencia en una infracción leve, habiéndose cometido la anterior infracción en los doce meses anteriores.
- Obtención de rentas superiores al 75 % del SMI, o dejar de reunir el requisito de responsabilidades familiares, por tiempo igual o superior a 12 meses.
- Imposición de sanción de extinción por reincidencia por tercera vez en alguna de las siguientes infracciones graves, habiéndose cometido la anterior en los doce meses anteriores:
  - Rechazo de oferta de empleo adecuado.

*Continuación*

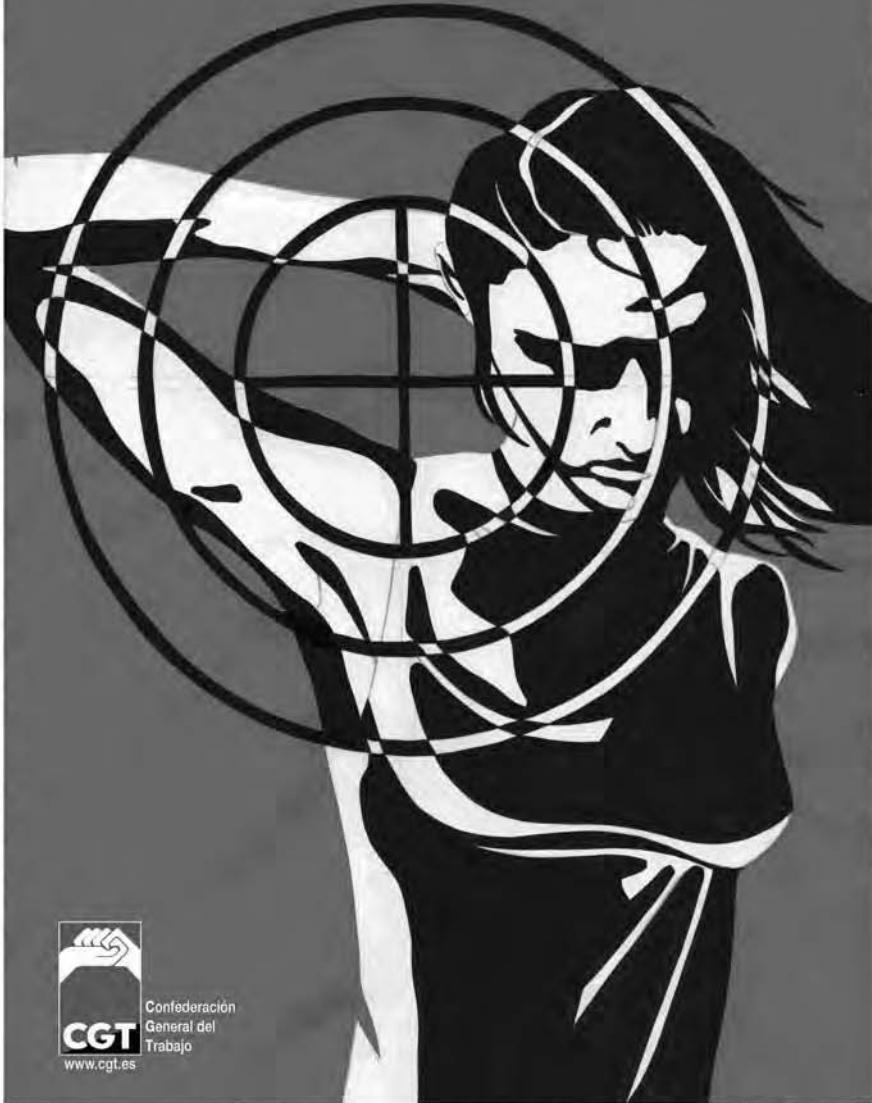
<p><b>Extinción del subsidio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Negativa a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales.</li> <li>● Imposición de sanción de extinción por infracción grave de no comunicar la baja, cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho, o se dejen de reunir los requisitos para su percepción, cuando por dicha causa se haya percibido indebidamente la prestación.</li> <li>● Sanción por infracción muy grave:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Compatibilizar el percibo de la prestación con el de trabajo por cuenta propia.</li> <li>■ Obtener fraudulentamente prestaciones indebidas o superiores a las que le corresponden.</li> <li>■ Connivencia con el empresario para la obtención indebida de las prestaciones por desempleo.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Incompatibilidad del subsidio</b></p>	<p>La percepción del subsidio por desempleo es incompatible:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.</li> <li>● Con la obtención de pensión o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó el subsidio por desempleo, siempre que su cuantía sea inferior al 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.</li> <li>● Con la percepción de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del SMI, excluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias.</li> </ul>
<p><b>Compatibilidad con el trabajo por cuenta ajena</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Podrán compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena los trabajadores/as desempleados/as mayores de cincuenta y dos años, inscritos en las Oficinas de Empleo, beneficiarios/as de cualquiera de los subsidios referidos en los anteriores cuadros, que se acojan al programa de compatibilidad previsto en la Disposición transitoria quinta de la Ley 45/02, de 12 de diciembre. Las ayudas que se podrán recibir por los beneficiarios del subsidio y por las empresas que los contraten serán las siguientes:             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abono mensual al trabajador/a del 50 % de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del periodo pendiente de percibir del subsidio.</li> <li>■ Abono al trabajador/a en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.</li> <li>■ Bonificación del 50 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en el caso de contratación temporal, con un máximo de doce meses.</li> </ul> </li> </ul> <p>El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador/a, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador/a hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio.</p>

**8 DE MARZO** Día Internacional de la Mujer Trabajadora

# PLANTEMOS CARA

**8 DE MARZO** Día Internacional da Muller Traballadora

**MARTXOAK 8** Emakume Langilearen Nazioarteko Eguna



**8 DE MARÇ** Dia Internacional de la Dona Treballadora

*Día Internacional de la Mujer Trabajadora, 2004.*

# XI.

## Discriminación en el ámbito laboral

### Legislación aplicable:

- *Directiva 76/207/CEE, del Consejo relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a acceso al empleo, formación y promoción profesionales y las condiciones de trabajo.*
- *Constitución Española, artículos 10, 14, 15, 18, 40.2.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 4.2. c, 17.*
- *Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.*
- *Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección al honor, la intimidad y la propia imagen.*
- *Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), artículo 8, 12. 7.*
- *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.*

### 1. CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN

La discriminación se presenta en todo acto u omisión basada en prejuicio o convicciones relacionadas con sexo, la raza, la pertenencia étnica, el color de la piel, la nacionalidad, la lengua, religión, creencias políticas, origen y condición social o profesión, características físicas, edad, preferencia sexual, identidad de género, cualquier forma de discapacidad.

El Convenio núm. 111 de la OIT, en su artículo 1, define el término discriminación como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de trato en el empleo o la ocupación”*.

Esta situación supone la anulación, menoscabo, o restricción del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, libertades fundamentales y la igualdad real de oportunidades de las personas.

En el caso de la equidad de género, para la OIT es, al mismo tiempo, una cuestión de derechos humanos y justicia social. Es una cuestión de “*derechos humanos*”, porque mientras exista la discriminación por motivos de género (así como de raza o etnia, nacionalidad, edad, estado civil, opción religiosa, etc.) no puede haber respeto efectivo a los derechos humanos ni verdadera democracia.

Es una cuestión de “*justicia social*”, porque la mejoría de las condiciones de acceso de la mujer al empleo y a la formación, sus condiciones de trabajo y protección social son factores fundamentales para eliminar la pobreza y el aumento de grados de justicia social.

## 2. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

### 2.1. Sindicalismo y Perspectiva de Género

Al hablar de perspectiva de género lo que se propone es una noción relacional entre hombres y mujeres, cuya implicación más inmediata es que ninguno puede ser entendido mediante un estudio completamente separado, dado que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres y viceversa. De este modo, cualquier análisis de la realidad que pretenda incorporar un análisis de género debe tener en cuenta lo que hacen (o no hacen) las mujeres y lo que hacen (o no hacen) los hombres, porque está directamente relacionado.

La realidad es que encontramos una serie de resistencias para que aquellos colectivos que luchan por una sociedad más justa, adopten una actitud feminista. Vencer estas resistencias es necesario si realmente queremos que nuestras Secciones Sindicales, Delegados/as Sindicales tengan realmente presente la lucha contra la desigualdad.

Existen resistencias de diversa índole:

- Se argumenta que no se discrimina a las mujeres, que es un problema que ya está superado, o bien que éste no es el tema central de preocupación.
- Se reconoce el problema en términos de retórica, pero no se llevan a cabo acciones significativas.
- Se piensa que hay que hacer algo sobre este problema pero se es reacio a considerar cambios importantes. Se selecciona una actividad dentro de un proyecto global, para demostrar que se está haciendo algo.
- No se acometen las cuestiones de igualdad de forma transversal y se delega la responsabilidad en el “área de la mujer” de los sindicatos. La autonomía de las organizaciones de mujeres es indispensable, pero esto no significa que todas las personas no deban trabajar desde una perspectiva de género en cualquier tema que aborden.

La realidad laboral nos sigue señalando que el incremento de la tasa de actividad de las mujeres en los últimos treinta años ha sido importante, sin embargo podemos afirmar que fundamentalmente se ha producido por la vía del paro y la precariedad.



Las mujeres son el 40% de la población activa y la tasa de paro femenina es el doble que la de los hombres (16,66 mujeres-8,39 hombres).

TASA DE PARO		
Ambos sexos	Varones	Mujeres
11,73	16,66	8,39

Fuente: EPA I Trimestre 2003

Los datos de parados/as por grupos de edad y por sexo, confirman que la tasa de desempleo afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres y a los/as jóvenes que a los/as mayores.

Las mujeres sufren segregación en el empleo. Al hablar de **segregación en el empleo** nos estamos refiriendo a que la mayoría de las mujeres se agrupan en determinados tipos de profesiones y en la escala más baja de las categorías. Sorprende ver cómo los mercados del trabajo en el mundo se encuentran segregados atendiendo al género de las personas trabajadoras.

**La segregación por sexo puede ser Horizontal o Vertical. Hablamos de Segregación horizontal** cuando las mujeres y los hombres trabajan mayoritariamente en ocupaciones diferentes. A pesar del aumento de la participación femenina en el mercado laboral, la segregación y las desigualdades por sexo no han disminuido ya que si bien las mujeres han empezado a acceder a empleos hasta ahora reservados a los hombres, la presencia de mujeres sigue siendo mayoritaria en los sectores tradicionalmente femeninos.

Las actividades que denominamos feminizadas son aquellas que concentran un mayor número de mujeres en una reducida gama de profesiones. Habitualmente estas actividades feminizadas se dan en sectores económicos que tiene niveles retributivos más bajos y unidades productivas de dimensiones reducidas.

Las ramas y los oficios, considerados tradicionalmente más propios de las mujeres, tienen un índice mayor de contratación temporal y a tiempo parcial. (hostelería, asistencia sanitaria, cajeras etc.)

Las ramas de actividad en las que presencia de mujeres es superior a la de hombres son las siguientes:

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Industria textil</b>	157,5	89,5	247,0
<b>Educación</b>	613,4	353,7	967,2
<b>Actividades sanitarias y servicios sociales</b>	695,4	249,9	945,3
<b>Otras act. Sociales y de servicios prestados a la comunidad. Servicios personales</b>	329,9	325,1	655,0
<b>Hogares que emplean personal doméstico</b>	359,4	47,6	407,0
Fuente: EPA IV Trimestre 2002, unidad: miles de personas			

Se habla de **Segregación Vertical**, cuando los hombres trabajan mayoritariamente en ocupaciones situadas en la parte más alta de la escala profesional y la mayoría de las mujeres en la parte inferior (a medida que asciende la escala profesional aumenta la presencia masculina, concentrándose la presencia de las mujeres en los escalones más bajos).

Las mujeres ocupan por lo general trabajos subalternos. En muchos Convenios los puestos de trabajo aparecen en masculino, como si fuera neutro, pero a medida que descendemos en la clasificación y nos acercamos a los trabajos peor remunerados, las categorías se feminizan y se citan únicamente en femenino.

Por todo ello, se ha decidido abordar la cuestión de género en la Guía que tienes entre tus manos. **La realidad es que vivimos en una sociedad con profundas desigualdades y situaciones discriminatorias hacia amplios sectores de la población, entre ellos las mujeres y que mientras sigan no podremos hablar de verdadero respeto a los derechos humanos ni verdadera democracia.**

## 2.2. **Ámbito normativo**

### 2.2.1. **DECLARACIONES INTERNACIONALES**

La protección de los derechos de las mujeres en el Ordenamiento Jurídico internacional arranca con la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** de 1948, que se supone aplicable a todas las personas, sean éstas mujeres u hombres<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos "(...) todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)" (Artículo 1). En segundo lugar, afirma que "(...) Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (...)" (Artículo 2), y que "(...) Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley (...)" (Artículo 7).



En la actualidad existen diferentes instrumentos que contemplan la defensa de los derechos de las mujeres en el ámbito internacional. (*Convenio de sobre los Derechos Políticos de la Mujer ONU 1952, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ONU 1966 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y culturales ONU 1967*).

Por otro lado la OIT ha elaborado diversos Convenios cuyo objeto central es la discriminación de la mujer<sup>2</sup>.

### 2.2.2. DIRECTIVAS EUROPEAS

En el marco de la Unión europea debemos recordar la *Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989*, texto que destaca la importancia de luchar contra toda forma de discriminación. Asimismo en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, en la versión dada por el *Tratado de Maastricht de 7 de febrero de 1992 y el Tratado de Amsterdam de 2 de octubre de 1997* se regula en su artículo 2, el principio de igualdad entre el hombre y la mujer.

*La Directiva 76/207/CEE, del Consejo relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a acceso al empleo, formación y promoción profesionales y las condiciones de trabajo* introdujo la definición de igualdad de trato, entendida ésta como ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirecta.

### 2.2.3. Derecho español

- **Prohibición constitucional.**

La *CE prohíbe la discriminación de género*, estableciendo el Principio de Igualdad para todos los ciudadanos y ciudadanas, imponiendo la obligación de los poderes públicos de facilitar y promover las condiciones adecuadas para facilitar la participación real de todos y todas. El artículo 35.1 de la CE prohíbe la discriminación por razón de género en cuanto a la remuneración.

- **Derecho laboral. Derecho del trabajador/a a no sufrir discriminación.**

*El artículo 4.2.c) del ET*, establece claramente el derecho de los trabajadores/as a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados/as, por razones de sexo, estado civil, edad, dentro de los límites marcados por el propio ET, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

---

<sup>2</sup> *Convenio número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad. Convenio número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Convenio número 156, sobre igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares que mejora las condiciones de las personas trabajadoras con hijos o hijas.*

De igual forma el artículo 17 del ET establece la nulidad de cualquier precepto reglamentario, cláusula de Convenio Colectivo, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan discriminaciones directas o indirectas.

En este sentido, debemos entender igualmente nulas cualquier decisión del empresario/a que implique un trato desfavorable como reacción ante una reclamación ante la empresa u órganos jurisdiccionales cuyo objeto sea exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y no discriminación.

- **Código Penal.**

El *CP, en su artículo 314*, castiga con una pena de prisión de 6 meses a dos años, la actuación de los empresarios que tras requerimiento o sanción administrativa por grave discriminación no reestablezcan la situación de igualdad ante la ley, reparando los daños económicos que se hayan producido.

Tras este análisis normativo, se podría llegar a pensar que existen suficientes instrumentos legales que combaten la situación de discriminación, sin embargo la realidad dista en gran medida de esta apariencia de igualdad normativa.

### 2.3. Manifestaciones de discriminación por razón de género en el ámbito laboral

La discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral sigue existiendo, aunque formalmente disfruten de los mismos derechos. La forma en que se presenta puede ser directa o indirecta.

- **Discriminación directa.** Se produce cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.)

Existe discriminación directa cuando se producen tratamientos desiguales explícito, como por ejemplo, la prohibición de acceder a determinados puestos o categorías profesionales o la percepción de un salario inferior por un trabajo de igual valor.

- **Discriminación indirecta.** Se entiende que existe discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de género (artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

Sólo es posible detectarla a partir de sus efectos. Podemos considerar como indicios, de la existencia de discriminación, la aparición de desequilibrios significativos en la presencia o participación de las mujeres, así por ejemplo:

- Presencia de pocas mujeres, o ninguna, en determinados tipos de trabajo.
- La mayoría de mujeres se encuentra en categorías inferiores.
- La media salarial de las mujeres es inferior a la de los hombres.
- Las mujeres prácticamente no asisten a cursos de formación.

Estas situaciones no se producen por casualidad. El hecho de que las mujeres tengan los mismos derechos no significa que eso sea real en la práctica.

- **Formas de discriminación indirecta más comunes.**

### 2.3.1. ACCESO AL EMPLEO

En nuestro país más de la mitad de la población mayor de 16 años son mujeres, sin embargo la tasa de actividad es veinticinco puntos menor que la de los hombres, siendo la tasa de actividad de las mujeres de un 42,73 frente al 67,08 de los hombres (fuente: EPA I Trimestre 2003)

El estado civil de las mujeres determina claramente su presencia en la población activa, como podemos ver en las siguientes tablas según datos de la EPA I Trimestre de 2003.

<b>TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO Y ESTADO CIVIL</b>			
	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>TOTAL</b>	54,56	42,73	67,08
<b>Solteras/os</b>	63,51	57,53	68,40
<b>Casadas/os</b>	54,88	41,54	68,25
<b>Viudas/os</b>	8,63	7,59	13,97
<b>Separadas/os y divorciadas/os</b>	74,14	72,48	77,10

De esta forma nos encontramos con que la participación en el mercado laboral, que habitualmente es la única forma de conseguir ingresos que permite ser autónoma/o, sigue estando mediatizada por la exigencia social de atender de forma prioritaria al cuidado de la familia, siendo las mujeres solteras o separadas las que tienen una tasa de actividad más próxima a la de los hombres.

A pesar de que la tasa de actividad de las mujeres ha pasado de un 20 % en 1970 a un 42,3 % en la actualidad, la idea de que el deber de un hombre es ganar dinero, y el deber de una mujer es cuidar de su casa y de su familia, sigue todavía demasiado arraigada en nuestra sociedad, de tal modo que el número de mujeres dedicadas en exclusiva al trabajo doméstico es superior a cinco millones (5.063.800) mientras que el de hombres no llega ni a ochenta mil (72.000). (Fuente: EPA IV trimestre 2002).

**El acceso al empleo es la fuente de discriminación más perversa.** Hay sectores de la producción donde no se contrata a mujeres, explicando en cierto modo, la desproporción entre los porcentajes de desempleados y desempleadas.

Son pocas las referencias normativas en cuanto al principio de igualdad en el acceso al empleo, sin embargo basta con recordar el contenido del artículo 14 CE.

### 2.3.1.1. Negociación colectiva y acceso al empleo

El artículo 42 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social establece que los Convenios Colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo y favorecer la igualdad oportunidades.

Los Convenios Colectivos deben combatir cualquier tipo de desigualdad o de posibilidad de desigualdad arbitrando normas de actuación en los procesos de selección que eviten tratamientos arbitrarios.

En la fase de negociación colectiva, **los sindicatos deben ejercer tutela antidiscriminatoria**. La negociación colectiva puede y debe ser un instrumento para establecer sistemas de acceso objetivos con la participación de los/as trabajadores/as o sus representantes.

La libertad de contratación de los/as empresarios/as no es absoluta, es más, está limitada por el respeto al resto del ordenamiento jurídico y muy especialmente la principio de no discriminación por razón de sexo del artículo 14 de la CE.

- La recomendación número 111 de la OIT, encarga, entre otros a los negociadores a través de los convenios colectivos, **regular disposiciones que contemplen la igualdad de oportunidades y de trato en la admisión al empleo de la elección del trabajador/a, basándose en la aptitud individual para dicha formación y empleo**<sup>3</sup>.

- **Participación activa de la representación laboral** en los procesos de selección de personal.

- **Pactar fórmulas para que los criterios de selección** sean lo más objetivos posibles.

- **Prohibir expresamente preguntas en los cuestionarios de selección sobre estado civil, relaciones personales, número de hijos, edades, etc.** Este tipo de preguntas inciden indirectamente en la discriminación hacia las mujeres al presumir el/la empresario/a que las cargas familiares interferirán en el rendimiento en el empleo, toda vez que son responsabilidad en exclusiva de la madre.

- **Pactar formulas de acción positiva priorizando, en igual de condiciones, el ingreso de mujeres en aquellos sectores, ocupaciones, donde se encuentre subrepresentada**<sup>4</sup>.

### 2.3.2. TEMPORALIDAD Y CONTRATACIÓN

La realidad de la situación de la mujer en el mundo del trabajo asalariado se ve caracterizada por la inseguridad en el empleo y la precariedad. La mano de obra femenina se concentra fundamentalmente en Contratos a Tiempo Parcial y Contratos Temporales. En situaciones de crisis económicas la mujer es la primera en desaparecer del mercado de trabajo incorporándose a la economía sumergida.

<sup>3</sup> Ej.: CC. Industria de la Siderometalúrgica de Burgos Artículo 61.

<sup>4</sup> Ej.: CC Comercio de Recambios-neumáticos y Accesorios de Automóviles de Madrid (2001-2002) Artículo 19. *Ascensos y categorías. Ocupación y promoción*

<b>ASALARIADOS/AS POR TIPO DE CONTRATO O RELACIÓN LABORAL, SEXO Y UNIDAD.</b>						
	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Val. absoluto	%	Val. absoluto	%	Val. absoluto	%
<b>Total</b>	13.334,2	100,0	8.011,9	100,0	5.322,3	100,0
<b>– De duración indefinida</b>	9.299,5	69,7	5.704,3	71,6	3.559,1	66,9
– Permanente a lo largo del tiempo	9.148,1	68,6	5.685,1	71,0	3.463,0	65,1
– Discontinuo	151,4	1,1	55,3	0,7	96,1	1,8
– Temporal	4.034,7	30,3	2.271,5	28,4	1.763,1	33,1
– De aprendizaje, formación o práctica	134,4	1,0	73,6	0,9	60,7	1,1
– Estacional o de temporada	299,7	2,2	157,2	2,0	142,5	2,7
– En período de prueba	49,9	0,4	26,9	0,3	23,1	0,4
– Cubre la ausencia de otro trabajador/a	233,6	1,8	49,8	0,6	183,8	3,5
– Para obra o servicio determinado	1.257,2	9,4	975,1	12,2	282,1	5,3
– Verbal no incluido en las opciones anteriores	297,7	2,2	73,3	0,9	224,4	4,2
– Otro tipo	1.607,1	12,1	822,8	10,3	784,2	14,7
– No sabe	155,2	1,2	92,8	1,2	62,4	1,2

Unidades: miles de personas (Fuente, EPA primer trimestre 2003)

El argumento de que la mujer opta voluntariamente por modalidades contractuales temporales o a tiempo parcial es perverso. La gran mayoría de las asalariadas se convierten en elementos de flexibilidad en periodos puntas de determinadas actividades terciarias o industriales.

### 2.3.2.1. *Negociación Colectiva y Temporalidad*

- En los procesos de selección tener en cuenta a las personas que estén o hayan estado contratados anteriormente de forma temporal o a tiempo parcial, siendo preferente su contratación en igualdad de méritos<sup>5</sup>.
- Establecer explícitamente el derecho preferente a optar a puesto de trabajo a tiempo completo en el caso de trabajadoras a tiempo parcial y fijo discontinuo<sup>6</sup>.

### 2.3.3. **PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

Existe reconocimiento constitucional expreso al derecho a la promoción a través del trabajo en el **artículo 35 de la CE**. Sin embargo la promoción profesional de las asalariadas se ve sistemáticamente vetada tanto por las propias empresas como por las limitaciones que a las asalariadas se les impone como consecuencias de su condición de asalariada/esposa/madre/ama de casa, los horarios destinados a las tareas de cuidados normalmente asumidos en exclusiva por mujeres, tal y como se estableció anteriormente al hablar de segregación en el empleo.

#### 2.3.3.1. *Promoción y Negociación Colectiva*

El **artículo 24 del ET**, remite a la Negociación Colectiva para establecer cuales son los procesos de ascensos y los principales criterios que deberán ser valorados (formación, mérito, antigüedad, etc.). El mencionado artículo recuerda en su párrafo segundo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

- Reconocimiento explícito de la **igualdad de trato en materia de promoción**.
- Procesos de **promoción precedidos de realización de pruebas objetiva pactándose en los comités de empresas** pruebas objetivas que garanticen igualdad de trato.
- Participación de los **representantes de los trabajadores/as en los tribunales que enjuician la promoción**<sup>7</sup>, **valorando de forma preceptiva y vinculante el sistema de valoración confeccionado por la empresa**.
- Recoger un **proceso de publicidad de los posibles ascensos en virtud de las vacantes** (exponiéndose en el tablón de anuncios).
- Realización de la **formación dentro de la jornada laboral**.

---

<sup>5</sup> Ej.: CC. Perfumería y afines (2002-2003) A “Art. 20. Ingresos.

<sup>6</sup> Ej.: CC. Mayoristas e importadores de productos químicos industriales de droguería, perfumería y anexos (2002-2004). “Artículo 25. Ingresos.

<sup>7</sup> Ej.: CC Industria química (2001-2003) “Art. 19. Ascensos.

- Garantizar la **posibilidad de asistir a los cursos de formación** a las personas, que disfrutan de excedencia por cuidado de hijos o hijas o familiares enfermos.
- Compromisos de **acción positiva para facilitar acceso a mujeres a cursos de formación que favorezcan el acceso a puestos mayoritariamente masculinizados y viceversa.**

Así mismo, la normativa internacional, en la Recomendación 111 de la OIT, establece que los negociadores **deberán cerciorarse de que los contratos no contengan cláusulas discriminatorias con relación a los medios de formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo.**

### 2.3.4. DISCRIMINACIÓN SALARIAL

El salario medio de las mujeres es un 30 % inferior al de los hombres. El concepto de discriminación salarial es sencillo: **existe discriminación salarial contra una persona o grupo de personas cuando las diferencias de salarios no reflejan única y exclusivamente diferencias de productividad.** Se dará discriminación salarial cuando esté basada en el distinto sexo de los/las asalariados/as de modo que, existiendo las mismas características productivas entre un hombre y una mujer, ésta recibe menor salario que aquél<sup>8</sup>.

La normativa ha regulado claramente la prohibición de discriminación salarial, así encontramos el **Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951** (núm. 100) y la Recomendación que lo complementa (núm. 90) establece el principio de igual remuneración.

*Por otro lado, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948* en su artículo 23 establece que toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a **“igual salario por igual valor”**. En este mismo sentido se manifiesta el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1977**, así como el **artículo 41 de la Constitución de la OIT.**

La CE **prohíbe genéricamente la discriminación por razón de género en cuanto a la remuneración, en su artículo 35.1.**

- Asimismo, **el artículo 28 del ET prohíbe expresamente la discriminación salarial tanto directa como indirecta, al obligar al empresario a pagar el mismo salario por un trabajo de igual valor.**
- **El Tribunal Constitucional (STC, 145/1991, de 1 de julio, entre otras)** ha venido reconociendo que *el principio de igualdad de retribución va más allá de un mero formalismo, aplicándose a trabajos de igual valor y no meramente a los que son iguales por pertenecer a una misma categoría profesional.*

---

<sup>8</sup> Azucena Escudero Prieto, Profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad de Valladolid, A.vv., “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva en Castilla y León” Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y Bienestar Social

**Esta forma de discriminación** no se produce de forma directa, sino que está producida por otros factores, algunos de los cuales ya se han abordado anteriormente, como **la segregación horizontal y vertical o el trabajo temporal y a tiempo parcial**.

Otro factor a tener en cuenta es que las **mujeres asumen casi en exclusiva el trabajo doméstico y de cuidados**, lo que hace que estén sujetas a una cierta discontinuidad, ausencias, reducciones de jornada, permisos, excedencias que, a su vez repercuten en una menor promoción profesional.

También es importante señalar que se produce una **valoración inferior de las actividades consideradas como feminizadas**, (tareas de cuidados, hostelería etc) por el simple hecho de serlo. El concepto de cualificación de una actividad es un concepto social y muchas veces basta con que sean las mujeres las que se ocupen fundamentalmente de un determinado puesto para que se les asigne un nivel de cualificación más bajo.

En muchas ocasiones las mujeres aportan saberes no formales, no académicos, que también están sujetos a desvalorización. En este caso es necesario cambiar el sistema de cualificación y también el principio de “igual salario para el mismo trabajo” por el de **“igual salario para trabajos de igual valor”**,

#### 2.3.4.1. Discriminación salarial y Negociación Colectiva

- Establece explícitamente el derecho a la igualdad retributiva, esto es, pagar la misma retribución por trabajo de igual valor<sup>9</sup>.
- Eliminar de los Convenios Colectivos las clásicas categorías profesionales en femenino (coseadora, gobernanta, camarera, costurera, secretaria, etc). Normalmente estas categorías profesionales feminizadas se encuentran en los trabajos que requieren menos cualificación, con una remuneración inferior a categorías igualmente con escasa cualificación, por ejemplo, peón, tradicionalmente ocupados por hombres.
- Otorgar competencias para la valoración de puestos de trabajo a una Comisión Mixta de valoración de puestos de trabajo.
- Establecer un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones basado en criterios comunes de valoración. Estableciendo explícitamente la prohibición de discriminación por razón de género.
- Establecer que todas las percepciones extrasalariales y mejoras sociales afectarán a todos/as los empleados sea cual sea su modalidad de contratación<sup>10</sup>.
- Eliminar todas aquellas medidas que en principio no teniendo apariencia discriminatoria directo, lo cierto es que afectan negativamente a mujeres, como por ejemplo, complementos salariales sólo para los trabajadores/as fijos o a jornada completa o ligados a actividades masculinizadas.

<sup>9</sup> Ej.: CC Textil y confección“ Art. 69.

<sup>10</sup> Ej. CC Industria Química (2001-2003) “Art. 13. Contratación.



### 2.3.5. SALUD LABORAL

Lo que se propone desde un análisis de género en salud laboral es estudiar el patrón diferencial de enfermar por razón de las diferencias biológicas y sociales de hombres y mujeres, considerando no solo el ambiente laboral, sino también el ambiente extralaboral, no sólo las consecuencias sobre la salud biológica, sino también sobre la psicológica y social.

- El **artículo 40.2 de la CE** establece entre los principios rectores de la política social y económica la seguridad y salud laboral, obligando a *“los poderes públicos velarán por al seguridad e higiene en el trabajo”*.
- La **LPRL** establece la obligación específica del empresario de garantizar la protección de los/as trabajadores/as especialmente a determinados riesgos, por sus propias características personales o estado biológico conocido (maternidad).

El discurso tradicional sobre la salud de la mujer trabajadora ha estado centrado casi exclusivamente en la salud reproductiva, primando el interés de proteger la salud del feto más que la de la madre y en ocasiones, se ha facilitado situaciones de discriminación amparadas en la supuesta reducción de riesgos para el embarazo.

Según una encuesta realizada en 1994, el riesgo para la salud de las mujeres era más alto en la medida que aumentaba el número de personas en el hogar. No se observó relación entre el número de personas en el hogar y el estado de salud de los hombres, lo que evidentemente guarda relación con su poca implicación en el trabajo doméstico.

Por ejemplo, nos encontramos con que es difícil la incorporación de mujeres a trabajos tradicionalmente masculinos porque no pueden cumplirse las normas de salud laboral. Desde la inexistencia de equipamientos de seguridad adecuados a su tamaño, hasta la falta de instalaciones, vestuarios, servicios, etc.

#### 2.3.5.1. Salud Laboral y Negociación Colectiva

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ampliar el concepto de salud laboral</b> en su vertiente preventiva.</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reconocer el acoso moral como riesgo en el trabajo</b> favoreciendo las condiciones para su detección y corrección, así como los riesgos psicosociales que de la organización del trabajo se derivan.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• En los <b>reconocimientos médicos deberán tenerse en cuenta problemas de salud específicos de las mujeres.</b></li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer canales de detección y mecanismos de registro de los riesgos para la salud.</li> </ul>   |

## 2.4. Denuncia. Vías de actuación

Ante una situación de discriminación por razón de género en el ámbito del trabajo, en primer lugar deberemos acudir a las Comisiones específicas competentes para el cumplimiento y vigilancia del principio de no discriminación, que se hubiesen creado en el marco de la negociación colectiva.

En el caso de no existir dichas Comisiones, o en el caso de que la situación discriminatoria persista, se podrá acudir a:

### 2.4.1. *Autoridad Laboral. Inspección de Trabajo*

- Ante una **situación de discriminación manifiesta, tanto directa como indirecta**, basada en criterios de tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de sexo, así como discriminación indirecta, **es necesario acudir a una denuncia ante la Inspección de Trabajo**. En cuanto a las formas, requisitos y demás cuestiones, remitimos al apartado concreto de la presente guía.
- Toda acción u omisión de los empresarios/as que sean contraria al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as se configura como una infracción muy grave, según lo previsto en artículo 8.11 de la LISOS.
- Igualmente, el artículo 8.12 de la LISOS establece que es infracción muy grave, las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo.

En este sentido, tiene consideración de infracción muy grave, las decisiones del empresario que impliquen un tratamiento desfavorable de los trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

### 2.4.2. *Procedimiento Tutela de Derechos Fundamentales*

- El artículo 181 de la LPL, establece que el tratamiento discriminatorio por razón de sexo se tramitará con arreglo a la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales<sup>11</sup>.

En el caso de que en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el juez o tribunal puede recabar el dictamen de los organismos públicos competentes. (Artículo 95.3 LPL).

---

<sup>11</sup> La Sentencia 198/1996, de 3 de diciembre establece “La específica prohibición de discriminación directa, es decir, el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de sexo, sino también la indirecta esto es, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo”.

En estos procesos se produce una **inversión de la carga de la prueba**, esto es, una vez que se deduzca la existencia de indicios de la discriminación por razón de sexo en la demanda, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Es decir, que corresponde al empresario/a no solo probar la licitud de la medida adoptada sino que esta medida no es discriminatoria.

En los procedimientos suscitados por vulneración de derechos fundamentales, la sentencia deberá contener necesariamente:

- La declaración de nulidad radical del comportamiento antisocial.
- Ordenar el cese inmediato de la conducta.
- Acordar la restauración de la situación al momento anterior de producirse la discriminación.
- Mandar que se reparen las consecuencias del acto, incluyendo indemnización.

Debemos destacar que estos procesos tienen **carácter urgente**, siendo preferente respecto de los que se sigan en el juzgado o tribunal. Así mismo este procedimiento está **exemptado de la conciliación o reclamación previa a la vía judicial**.

### 2.4.3. JURISDICCIÓN PENAL

El CP en su artículo 314, tipifica determinadas conductas cuando concurran las siguientes circunstancias, que se produzcan una grave discriminación en el empleo contra una persona como consecuencia su ideología, religión, o creencias, pertenencia a una raza, etnia o nación, su sexo, orientación sexual etc., y que el delito se consume, esto es, que tras el requerimiento o sanción administrativa no se restablezca la situación de igualdad ante la ley reparando los daños que se hubiesen producido.

## 2.5. Discriminación por razón de Género y Actuación Sindical

La CGT debe incluir la lucha contra cualquier tipo de discriminación en su agenda, con especial atención todas las cuestiones relativas a la discriminación por razón de género.

La visión de género en la actividad sindical debe ser transversal en toda la fase negociadora, por ello la CGT debe:

- Articular campañas por la no discriminación de género en el ámbito laboral.
- Analizar y combatir la problemática de discriminación por razón de género en todo su contenido.
- Atender casos concretos utilizando siempre la sensibilidad adecuada.
- Establecer campañas informativas orientadas a los/as trabajadores/as sobre los derechos de la mujeres así como los procedimientos de denuncia.

## 2.6. Acoso Sexual en el centro de trabajo

### 2.6.1. CONCEPTO

La igualdad en el empleo se ve seriamente amenazada cuando se somete a las mujeres a una violencia dirigida directamente a ellas, por su condición de tales, como es el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Existe una definición aceptada por la comunidad internacional *“el acoso en el trabajo es toda conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la empresa, o en relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y /o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimatorio o humillante”*.

Las trabajadoras son las que en mayor medida son objeto de víctimas de acoso sexual. La OIT ha señalado que las mujeres viudas, separadas, con trabajos inestables o recién insertadas en el mundo laboral son quienes tiene la mayor probabilidad de padecer esta situación.

**La Directiva 2002/73/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, define acoso sexual utilizando los siguientes términos *“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

El presente capítulo, acoso sexual en el trabajo, no parte de la negación de la sexualidad en los ámbitos laborales, es más, partimos de la sexualidad libre, de establecer como única limitación la voluntad de las personas implicadas, esto es, su autonomía para desear o no situaciones determinadas.

### 2.6.2. TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Son dos las modalidades de acoso recogidas en diferente normativa comunitaria<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Resolución del Consejo de 29-05-90 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, Recomendación de la Comisión para la igualdad de oportunidades de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.



**Cuadro 85**

Tipo de acoso	Chantaje sexual	Acoso sexual ambiental
<b>Objeto</b>	<p>Diversos <b>comportamientos por parte de aquellas personas que disfrutan de mayor rango en la empresa</b> (empresario persona física, representante legal del empresario persona jurídica, o personal directivo, trabajadores/as superiores en jerárquica) <b>que condicionan alguna decisión laboral</b> (despido, no renovación contrato, empeoramiento de las condiciones laborales) a la <b>aceptación de someterse a sus requerimientos sexuales.</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>El chantaje sexual se caracteriza por condicionar una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de la víctima para el supuesto que esta no acceda a las pretensiones sexuales.</p> </div>	<p>Comportamientos que implican la <b>creación de un ambiente hostil, humillante e intimidatorio.</b> Nos encontramos ante comportamientos <b>de naturaleza sexual</b> de cualquier tipo (bromas persistentes, y graves de carácter sexual, alusiones o comportamientos groseros sobre la vida de la víctima íntima del trabajador/a etc.), <b>que producen una situación laboral intolerable.</b></p>
<b>Sujetos activos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresario persona física.</li> <li>• Representante legal del empresario persona jurídica.</li> <li>• Personal directivo.</li> <li>• Trabajadores/as superiores en jerarquía.</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Esta modalidad de acoso contiene un problema, ya que excluye explícitamente conductas de acoso entre compañeros.</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresario persona física.</li> <li>• Representante legal del empresario persona jurídica.</li> <li>• Personal directivo.</li> <li>• Trabajadores/as superiores en jerarquía.</li> <li>• <b>Los propios compañeros de trabajo.</b></li> </ul>

### 2.6.3. Ámbito normativo

- **Ámbito europeo.**

El acoso sexual supone una violación del principio de no discriminación por razón de sexo, por lo tanto resulta de aplicación la normativa que, tanto en organizaciones internacionales como en el ámbito europeo se ha ido desarrollando en torno al principio igualdad de trato y a la prohibición de discriminación<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> **Directiva 2002/73/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres obliga a su transposición al ordenamiento interno de los Estados miembros de la Unión Europea antes de octubre de 2005, por lo tanto el Estado Español deberá transponer el contenido de la directiva a su legislación interna.

- **Derecho español. Constitución.**

En primer lugar es necesario mencionar que ni el derecho laboral, ni el derecho administrativo ni el derecho penal español recogen una definición de acoso sexual, tampoco está definido el concepto de discriminación directa e indirecta por tanto es necesario acudir a normativa europea.

La persona víctima de acoso sexual puede ver lesionado varios derechos fundamentales contemplados en la CE:

- Derecho a la **dignidad personal** (Artículo 10 CE).
- Derecho a la **integridad física y moral** (Artículo 15) respecto al artículo 40.2 de la CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
- Derecho a la **intimidad** (Artículo 18 CE).

El Tribunal Constitucional ha reconocido que las situaciones de acoso sexual en el trabajo **vulneran el derecho fundamental de la víctima a su intimidad en desdoro de su dignidad personal** (artículos 10 y 18.1 C.E.), en este sentido la *STC de 13 de diciembre de 1999, núm. 224/1999, Fecha BOE 20-01-2000*.

Así mismo, aún no siendo un derecho fundamental, la CE regula en su artículo 35.1 el derecho al trabajo sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de género..

- **Legislación Laboral.**

El artículo 4.2. e) del ET establece que todo trabajador/a tiene derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

- Las conductas de acoso sexual suponen un **atentado a la dignidad** de las personas trabajadoras, por tanto y en virtud del **artículo 50.1.a del ET**, la víctima podrá solicitar la **extinción de su contrato con justa causa** teniendo derecho a indemnización señaladas para el despido improcedente.
- Las conductas de acoso sexual constituyen un atentado a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras pudiendo acudir a **reclamar la indemnización por daños morales**, siendo competente la jurisdicción social.

- **Regulación penal.**

- 1. El acoso por parte de un superior jerárquico.*

En el caso de encontrarnos ante un acoso sexual cuyo sujeto activo sea un superior jerárquico, el tipo se encuentra regulado en el artículo 184.2 del CP.

Los elementos esenciales del tipo son:

- **La solicitud de favores de naturaleza sexual**, esto es, que exista una petición de contenido sexual que se presente seria e inequívoca.

- La producción de una situación objetivamente **intimidatorio**.
- Situación de **superioridad laboral**, docente o jerárquicas.
- El anuncio por parte del sujeto activo **de que en caso de no acceder a sus pretensiones podría causarle un mal relacionado con su ámbito laboral**.

El acoso moral implica normalmente una actitud persistente y reiterada, pero nada impide que pueda considerarse a partir de una sola proposición<sup>14</sup>.

La conducta del autor debe provocar **una situación objetiva y gravemente intimidatorio, hostil o humillante realizada de forma consciente o inconsciente**, si no se da tal situación no podemos aplicar el artículo 184. Aunque quedaría como posibilidad, a valorar por los servicios jurídicos, acudir al delito de atentado contra la integridad moral tipificado en el artículo 173 del CP.

## 2. Acoso sexual horizontal

También se penaliza el **acoso ambiental por parte de compañeros de trabajo** y se establece como único requisito un **trato humillante para las víctimas**. En este caso nos encontraríamos ante un ilícito penal, regulado en el artículo 184.1 del CP. La reforma del Código Penal de 1999, Ley Orgánica 11/99, de 30 de abril, incorpora el acoso sexual ambiental, siendo suficiente que **la solicitud de contenido sexual hubiera provocado una situación objetiva y gravemente intimidatoria, sin exigir superioridad jerárquica**.

Igualmente están tipificadas **las situaciones de acoso por parte de funcionarios públicos** en el 443 del CP estableciendo una pena de prisión de uno a dos años e inhabilitación absoluta de seis a doce años para aquellos funcionarios que soliciten favores sexuales a una persona que tenga pretensiones pendientes de resolución de aquél.

### 2.6.4. ACOSO SEXUAL Y ACCIÓN SINDICAL

El acoso sexual en el empleo crea un clima de hostigamiento intolerable que afecta a numerosos aspectos de la vida de las personas trabajadoras, desde las perspectivas de empleo, promoción y seguridad hasta la salud mental de las personas afectadas.

La CGT debe mantener una postura clara y decidida frente a cuestiones de esta índole tomando para ello diversas medidas.

- En el ámbito de la empresa, la CGT debe *crear un ambiente de confianza y seriedad por el cual las personas afectadas puedan comunicar la situación sintiéndose suficientemente comprendidas*.
- En el caso de recibir comunicación de una situación de acoso, *será competencia en exclusiva de la persona afectada decidir cual es la actuación a seguir*, previo asesoramiento oportuno del sindicato. Más allá de las medidas legales oportunas no podemos olvidar la labor sindical que desde la CGT se puede hacer para combatir estas situaciones.

<sup>14</sup> Gaspar Blanch, Ana, “El Acoso Sexual, un ataque a la libertad y a la integridad moral”, Revista General del Derecho.

- Crear un clima donde no se tolere el acoso sexual en el centro de trabajo.
- Informar a sus propios/as afiliados/as sobre la naturaleza y alcance del acoso sexual en el centro de trabajo.

Tener presente el discurso contra el acoso en los centros de trabajo, en las asambleas, en definitiva hablar sobre ello es un elemento persuasivo eficaz.

## 2.6.5. Vías de actuación

### 2.6.5.1. Vías de actuación en el ámbito de la empresa.

**Cuadro 86**

<p><b>DENUNCIA INSPECCIÓN DE TRABAJO</b></p>	<p>Nos remitimos en este punto a lo expuesto en partes precedentes de la presente Guía referentes a denuncias ante la inspección de trabajo. El artículo 8.13 de la LISOS establece que el acoso sexual es una infracción muy grave, asimismo el artículo 12.7 LISOS califica como infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales.</p>
	<p>En el caso del personal funcionario debemos acudir al Reglamento de Régimen disciplinario de Funcionarios de la Administración del Estado de 10 de enero de 1986, BOE 17 de enero. El reglamento, en su artículo 7.1 señala como infracción muy grave “la grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.</p>
<p><b>EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR LA VÍA DEL ARTÍCULO 50 DEL ET (EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR/A)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La trabajadora que sufra acoso sexual puede acudir al procedimiento de extinción del contrato por la vía del artículo 50.1.a del ET, <b>siendo el acoso sexual una causa justa para que el trabajador/a solicite la extinción del contrato toda vez que supone un menoscabo de su dignidad.</b> En tal caso la trabajadora tendrá derecho a una <b>indemnización equivalente a la de despido improcedente.</b></li> <li>• Sin embargo no <b>parece aconsejable acudir a este proceso ya que la trabajadora pierde el trabajo</b> y además durante el tiempo que dure el procedimiento la trabajadora permanecerá en su puesto de trabajo, no olvidemos que este procedimiento no es preferente. Además, esta posibilidad, en lugar de dar una solución a la mujer y penalizar al acosador, lo que hace es penalizar a la víctima.</li> </ul>
<p><b>NULIDAD DEL DESPIDO, O DE CUALQUIER OTRA DECISIÓN LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA DENUNCIA PÚBLICA.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La adopción de cualquier decisión laboral</b>, (despido, no renovación del contrato, cambio de puesto de trabajo, etc.), <b>como consecuencia del ejercicio de acciones contra el sujeto activo del acoso o la empresa será considerada nula</b> (artículo 55.5 ET en relación con el artículo 108 LPL).</li> <li>• En este mismo sentido <b>cualquier decisión laboral motivada por la resistencia a aceptar las proposiciones de naturaleza sexual no deseadas serán consideradas nulas</b> y sin efecto conforme al artículo 17.1 del ET.</li> </ul>





Continuación

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso de que el <b>sujeto activo del acoso sean compañeros de trabajo</b> sin que medie relación jerárquica alguna, la víctima de acoso debe, poner en conocimiento del empresario la situación.</li> </ul> <p>Consecuencias directas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sanción laboral al acosador como autor de una falta laboral muy grave</b> (artículo 58 ET).</li> <li>• Podría sancionarse con el <b>despido disciplinario del artículo 54.2.c). ET.</b></li> </ul> <p>El problema es que queda al arbitrio del empresario apreciar o no el acoso y en consecuencia sancionar.</p>
--	---

2.6.5.2. Vías de actuación fuera del ámbito de la empresa

Cuadro 87

<p><b>Denuncia penal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es conveniente en algunos casos la <b>denuncia ante el Juzgado de Guardia</b> por si los hechos fuesen constitutivos de delito. Es importante aconsejar a la víctima que acuda a un abogado/a en este caso para que le informe sobre como plantear la denuncia y en que sentido.</li> <li>• En todo caso es vital aconsejar a la víctima dispuesta a denunciar que tiene que <b>intentar hacerse con todo tipo de pruebas precisas para demostrar el acoso</b>, toda vez que, las situaciones de acoso suelen producirse en situaciones de intimidad, donde no hay más testigo que la víctima.</li> </ul> <p>Llegados a este punto, cabe mencionar diversa jurisprudencia que ha venido reconociendo que “(...) las manifestaciones de la víctima, especialmente en delitos sexuales, pueden servir para enervar el principio de presunción de inocencia cuando los jueces asimilan tales declaraciones, si no hay razones objetivas que hagan dudar de la credibilidad de quien así se expresa esto es, la declaración de la víctima puede ser prueba suficiente para acreditar el acoso, siempre que no existan dudas sobre su credibilidad, su declaración sea persistente y exista verosimilitud.</p> <p>Pese a esta posibilidad, es conveniente la declaración de testigos, compañeros de trabajo, que avalen en lo esencial la declaración de la víctima, así como informes médicos que pudiesen acreditar algún tipo de trastorno.</p>
<p><b>Demanda por tutela de derechos fundamentales</b></p> <p>(Artículos 181 y 182 LPL)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es posible recabar la tutela de derechos fundamentales conforme al procedimiento establecido en el artículo 181 de la LPL, en relación con el artículo 4.2.e para restituir los bienes constitucionales infringidos solicitando el cese del comportamiento, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios, dirigiendo la demanda contra cualquier persona que protagonice el acoso.</li> </ul>

*Continuación*

	<p>La persona acosada puede solicitar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> El cese de la actividad ilícita</li><li><input type="checkbox"/> Reparación de las consecuencias derivadas del acoso, incluida la indemnización.</li></ul>
--	--

**2.6.6. Acoso Sexual y Negociación Colectiva**

<ul style="list-style-type: none"><li>• Incluir una <b>definición de Acoso Sexual</b> en los Convenios Colectivos<sup>15</sup>.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Tipificar las conductas</b> de acoso sexual en los Convenios Colectivos a través de su inclusión en el capítulo o sección que aquellos dedican al régimen disciplinario, estableciendo grados y gamas de sanciones en función de la gravedad.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Incluir en el <b>Régimen disciplinario la calificación de falta muy grave</b> con sus correspondientes sanciones<sup>16</sup>.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Establecimiento de un <b>procedimiento predisciplinario o interno, esto es, un protocolo de actuación</b>, que facilite la imposición en su caso de una posterior sanción. (Obligatoriedad de apertura de expediente, nombramiento de una figura instructora), <b>garantizando cláusulas de confidencialidad</b>.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Dotar a <b>las Comisiones Paritarias o Comisiones de Igualdad de competencias para velar por el cumplimiento de la normativa</b> establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso sexual.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Formar específicamente a los/as <b>representantes de los/as trabajadores/as en materia de acoso sexual</b>.</li></ul>

<p>Por último para abordar el acoso sexual, se debe hacer desde varios terrenos<sup>17</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mediante la autoorganización.</li><li>• La lucha sindical.</li><li>• Los cambios normativos.</li></ul> <p>Las mujeres pueden dar una respuesta por si mismas, siendo capaces de <b>generar solidaridad</b>, ayudar a que las mujeres extraigan fuerzas para <b>oponerse a cualesquiera situaciones humillantes, a romper el aislamiento</b> con que viven estas situaciones, a <b>desculpabilizar a las mujeres</b>, crear un <b>ambiente de rechazo, romper la complicidad masculina, etc.</b></p>
---

<sup>15</sup> Ej. CC.: Industria química (2001-2003)\**Art.61. Faltas muy graves.*

<sup>16</sup> Ej. CC.: Limpieza de edificios y locales de Sevilla 2001-2002 “Cláusula adicional 2º. Acoso sexual.

<sup>17</sup> Pinto, María Jesús: “Romper el silencio” Debates feministas. Ed. Comisión Anti-Agresiones y Coordinadora de Grupos de Mujeres de Barrio y Pueblos del Movimiento Feminista de Madrid. Madrid 1990.

### 3. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD

#### Legislación aplicable:

- *Tratado de la Unión Europea (TUE) firmado en Maastricht en 1992.*
- *Constitución española. Artículo 14.*
- *Directiva 2000/78, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículos 4.2.c y 17.*

#### 3.1. Introducción

Una de las discriminaciones más importantes que sufren los ciudadanos/as europeos es **la discriminación por razón edad, un factor determinante a la hora de la búsqueda de empleo. Los sectores de la población que sufren esta discriminación son los que tienen entre 45 y 65 años y los más jóvenes, entre 15 y 24 años.**

Según datos ofrecidos por la Comisaria Europea de Asuntos sociales, **el paro de los más jóvenes (15 y 24 años) duplica a la tasa de paro en general.**

Los obstáculos que deben sortear **las personas mayores** para encontrar trabajo son muy grandes y además, una vez que éstos pierden su trabajo, les resulta difícil encontrar otro empleo. Según afirma la OIT, en los países de la OCDE los/as **trabajadores/as de edad representan una amplia mayoría de entre los desempleados a largo plazo.** En España el grupo de mayores de 55 años han registrado una participación laboral que ha pasado del 12,1 % en 1979 al 8,2 en 1999<sup>18</sup>.

La discriminación por razón de edad se manifiesta de múltiples formas:

- **Acceso al empleo:** El acceso al empleo es una de las más fuertes formas de discriminación, realizada de diversas formas, en función de la edad de la persona, fijar límites de edad para la contratación, imputar al aspirante una falta presunta de “potencial para progresar profesionalmente” o bien “demasiada experiencia”.
- **Formación profesional, imponiendo** límites para la formación profesional. En la Unión Europea si bien casi la mitad de los trabajadores/as mayores de 50 años trabajan para empresas que imparten formación, menos del 15 % participan en cursos de formación<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> Consejo Económico y Social (CES): Vida Laboral y jubilaciones Informe 2/2000.

<sup>19</sup> Comisión europea: Informe solicitado por el Consejo Europeo de Estocolmo: Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa, Informe de la Comisión al Consejo, el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social y el Comité de las Regiones (Bruselas 2002).

- **Escalas salariales por razón de edad.** El TC ha considerado discriminatorio las dobles escalas salariales por razón de edad, sin embargo las ha admitido cuando las mismas vienen unidas a una menor productividad por una inferior profesionalidad o experiencia (STC 31/1984, de 7 de marzo).

En cuanto a los jóvenes, **uno de cada cuatro incorporado a la actividad laboral está en paro**, una tasa que está nueve puntos por encima de la Unión Europea, la situación empeora en el caso de las mujeres, una de cada tres está en paro. Junto a la tasa de paro, aquellos que no están en desempleo, tienen una **contratación temporal**. La mitad de los trabajadores/as temporales son jóvenes, de manera que la temporalidad es de un 57 %.

El desempleo juvenil es sólo una dimensión de los problemas de empleo a los que se enfrentan los/as jóvenes, **el subempleo y la temporalidad** son cada vez más importantes, la mayoría de los jóvenes trabajan menos horas de las que querrían y otros durante muchas horas por poco dinero, estando obligados a trabajar precariamente o con contratos de corta duración<sup>20</sup>.

En este apartado nos limitamos a mencionar las principales formas de discriminación toda vez que jubilación, expedientes regulación de empleo, contratos formativos, empresas de trabajo temporal, subcontratación, temporalidad, etc. han sido analizados en partes precedentes de la Guía.

### 3.2. **Ámbito normativo**

- *Ámbito internacional*

Existen una serie de Convenios de la OIT que contemplan expresamente la situación de los/as jóvenes en el empleo<sup>21</sup>.

- *Ámbito europeo*

**El Tratado de la Unión Europea (TUE)** firmado en Maastricht en 1992, modificado por el **Tratado de Amsterdam**, contempla en su artículo 13 la posibilidad de llevar cabo acciones contra todo tipo de **discriminación** por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, minusvalías, edad y orientación sexual.

**Por otro lado, la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre**<sup>22</sup>, en su artículo 6, admite diferencias por razón de edad en los siguientes supuestos:

- a) **Establecimiento de condiciones de acceso al empleo y a la formación profesional**, de empleo y trabajo, condiciones de despido y recomendación, para los/as jóvenes, trabajadores/as de mayor edad y los que tengan personas a su cargo,

---

<sup>20</sup> Informe trabajo decente para los jóvenes. Organización Internacional del Trabajo.

<sup>21</sup> Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm.100). Convenio sobre la edad mínima, 1973 (No. 138) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (Núm. 79). Convenio sobre la política del empleo, 1964 (No. 122). Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970 (No. 136). Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (No. 142).

<sup>22</sup> Esta Directiva debe ser transpuesta por los estados miembros a su legislación a más tardar el 2 de diciembre de 2003, no obstante es posible disponer de una plazo adicional de 3 años para las disposiciones relativas a la discriminación por razón de edad.

con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de esas personas.

- b) El establecimiento de condiciones **mínimas en lo que se refiere a la edad**, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a unas determinadas ventajas vinculadas al mismo.
- c) Establecimiento de una **edad máxima para la contratación** que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o de la necesidad de un periodo de actividad razonable previo a la jubilación.

- ***Ámbito español***

En el derecho español los tratamientos desfavorables por razón de edad que supongan discriminaciones directas o indirectas por razón de edad son consideradas de forma general como discriminaciones prohibidas en base a los artículos 14 de la CE, 4.2.c) y e) del ET así como artículo 17 del ET.

- ❑ El artículo 4.2. c) del ET establece el derecho de los trabajadores/as a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de edad (en cuanto al concepto de discriminación directa e indirecta remitimos a lo expuesto en el epígrafe 2.3 del presente Capítulo).

Así mismo el artículo 4.2. e) indica el derecho de todo trabajador/a al respeto a su intimidad, y consideración debida comprendida la protección frente al acoso por razón de edad. En este sentido debemos entender por acoso *“toda conducta no deseada relacionada con la edad de un persona que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”* (artículo 28. 1. d. Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

- ❑ El artículo 17.1 del ET establece la nulidad de cualquier precepto reglamentario, cláusula de convenio, pacto individual y decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad. En este sentido se entiende igualmente nula cualquier decisión empresarial que suponga un trato desfavorable como reacción ante reclamaciones de los trabajadores/as exigiendo el cumplimiento del principio de igualdad de trato.
- ❑ La LISOS, en su artículo 8.12, considera infracción muy grave cualquier decisión empresarial que implique discriminaciones directas o indirectas por razón de edad. Igualmente, en su apartado 13. bis del artículo 8, considera infracción muy grave cualquier conducta de acoso por razón de edad que se produzca en el ámbito laboral, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que el empresario conozca la situación y no adoptase las medidas necesarias para impedirlo.

### 3.3. Actuación ante situaciones de discriminación por razones de edad

En cuanto a las formas de actuación ante discriminaciones es posible accionar los siguientes procedimientos:

- ***Acudir a las comisiones competentes para velar por el cumplimiento del principio de no discriminación creadas en el marco de la negociación colectiva a tal efecto.***

- **Denuncia ante la Inspección de trabajo.** Ante una **situación** de discriminación **manifiesta, tanto directa como indirecta**, por razón de edad es posible **acudir a una denuncia ante la inspección de trabajo.**
- **Procedimiento tutela de derechos fundamentales.** El artículo 181 de la LPL, establece que el tratamiento discriminatorio por razón de edad se tramitará con arreglo a la modalidad de tutela de derechos fundamentales. Para más información, en cuanto forma y requisitos de los procedimientos descritos remitimos a partes precedentes de esta Guía.

### 3.4. Discriminación por razón de edad y Acción sindical

Luchar contra la discriminación debe ser una **actividad prioritaria para la CGT**, para ello es imprescindible, afiliar a aquellos sectores de la población que sufren discriminación. En cuanto a la juventud, es notorio que los jóvenes encuentran trabajo en sectores donde los sindicatos están poco representados, si bien es cierto que **la sindicación de jóvenes** es importante no es menos cierto que no es suficiente, es necesario **integrar a los jóvenes en todos los órganos de responsabilidad sindical.**

### 3.5. Discriminación por razón de edad y Negociación Colectiva

Por otro lado, los Convenios pueden y deben regular aspectos sociales que inciden directamente en la lucha contra la discriminación, cláusulas tales como:

- Establecer cláusulas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, mencionando expresamente la prohibición de discriminación por razón de edad.
- Asegurar la libertad de expresión.
- Establecer controles sobre la contratación estableciendo procesos objetivos.

## 4. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL

### Legislación aplicable:

- *Constitución española, artículo 10, 14.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 4.2. c, 17.*

### 4.1. Introducción

La discriminación hacia colectivos gays, lesbianas y transexuales sigue existiendo socialmente con manifestaciones que van desde el **no reconocimiento explícito de sus derechos**, a la homofobia que se expresa de forma cotidiana a través de comentarios y actitudes

negativas bastante generalizadas. En el ámbito laboral esta situación se reproduce provocando discriminaciones específicas que deben ser abordadas desde el sindicalismo.

En este caso, no nos estamos refiriendo sólo a la **discriminación desde la empresa**, es también aquella que se genera **desde los propios trabajadores/as** como forma de rechazo a los que tienen o pueden tener una orientación sexual diferente. Este miedo se produce especialmente en aquellos grupos laborales que requieren utilizar espacios de “intimidad” (servicios, vestuarios, duchas). En ellos, algunos trabajadores/as heterosexuales practican bromas pesadas, burlas, mofas en incluso, agresiones psicológicas a gays y lesbianas.

Por desgracia, el recorrido realizado en esta cuestión es todavía muy limitado y sólo se han abordado en algunos casos las formas de discriminación más evidentes. Nos encontramos ante un problema que en el entorno laboral ha sido poco tratado y del que existe escasa información.

Una cuestión inicial a tener en cuenta es la **tendencia generalizada a negar el problema**, considerando que la orientación sexual de una persona corresponde a su intimidad y, por tanto es algo que no tiene que aparecer en el entorno laboral. De ese modo, si gays y lesbianas mantienen su orientación sexual en la “clandestinidad” y se manifiestan de forma normalizada no serán objeto de discriminación. Esta posición no sólo olvida que la vida de un ser humano es una y no puede escindirse en distintos apartados (lo afectivo, lo familiar, lo laboral o lo social) sino que, lo que es peor, se niega un derecho fundamental: **el libre desarrollo de la personalidad**.

En este sentido, **la presión social que se ejerce sobre este colectivo**, hace que en muchos casos su situación de discriminación pase **desapercibida en el entorno laboral** y que incluso existiendo una normativa favorable, ésta no sea utilizada porque supondría hacer pública la orientación sexual y tener que afrontar otros efectos negativos discriminatorios que pudieran derivarse. Esto es algo que hay que tener en cuenta, ya que conseguir sobre el papel cualquier mejora no significa que se materialice en la realidad si no se ponen en marcha a otras medidas que avancen en la transformación social.

## 4.2. Principios de no discriminación por razón de orientación sexual

- **Declaraciones internacionales**

No existe en las principales declaraciones internacionales de Derechos Humanos un reconocimiento explícito de los derechos de las personas homosexuales, por ello debemos acudir a un reconocimiento implícito a través de diversas declaraciones internacionales<sup>23</sup> de:

- a) Reconocimiento derecho a la igualdad<sup>24</sup>.
- b) Reconocimiento del derecho a la integridad moral.
- c) Reconocimiento el derecho a la intimidad.

<sup>23</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como los protocolos correspondientes.

<sup>24</sup> **La Declaración Universal de Derechos Humanos**, en su artículo 1 establece Artículo 1 de la Declaración Universal que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”*

- **Derecho europeo**

La orientación sexual figura entre los motivos de discriminación prohibidos por el **Tratado de Amsterdam que modifica el Tratado de la Unión**, aprobado el 2 de octubre de 1997, estableciendo en su artículo 13 *“el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, **discapacidad, edad u orientación sexual.**”*

En este sentido debemos mencionar, diversas resoluciones y recomendaciones de ámbito europeo<sup>25</sup>.

La Resolución del Parlamento Europeo B4-0824 y 0852/98 de 17 de septiembre de 1998, **Resolución sobre la igualdad de derechos de las personas homosexuales en la Comunidad Europea** pide entre otros asuntos, *que todos los países candidatos supriman toda ley que viole los derechos humanos de las personas homosexuales, sobre todo por lo que respecta a la desigualdad en la edad mínima legal para mantener relaciones sexuales* y que la Comisión Europea tenga en cuenta el respeto y la observación de los derechos fundamentales de los homosexuales de ambos sexos, a la hora de negociar la adhesión de nuevos países.

La **Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación** prohíbe expresamente la discriminación por razón de orientación sexual.

- **Derecho español. Legislación sobre discriminación por razones de orientación sexual.**

La CE no menciona expresamente la orientación sexual, teniendo que acudir al genérico **artículo 14**, en su afirmación final **“y cualquier otra condición o circunstancia personal o social”**<sup>26</sup>.

El CP reconoce como delitos contra los derechos fundamentales y las libertades públicas la provocación a la discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones por la pertenencia de sus miembros a una orientación sexual determinada (Artículo 510 CP).

---

<sup>25</sup> Resolución de 15 de septiembre de 1998, del Parlamento Europeo, sobre igualdad de derechos de las personas homosexuales en la CE. Recomendación 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, sobre protección y dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Recomendación 924/1981 de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa sobre la discriminación de los homosexuales. Resolución de 17 de diciembre de 1998, sobre aspecto de los derechos humanos en la Unión Europea. Recomendación 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, sobre protección y dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Recomendación 924/1981 de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa sobre la discriminación de los homosexuales. Resolución de 17 de diciembre de 1998, sobre aspecto de los derechos humanos en la Unión Europea. Resolución A-0028/94 de 8 de febrero de 1994, sobre la igualdad de derechos de los homosexuales y las lesbianas en la Comunidad Europea. Dictamen 2/94 del TJCE, de 28 de marzo de 1996, sobre la adhesión de la Comunidad Europea al Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades públicas. Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores. Resolución de 15 de septiembre de 1998, del Parlamento Europeo, sobre igualdad de derechos de las personas homosexuales en la CE

<sup>26</sup> No se menciona orientación sexual en la CE, pese a que durante los debates constituyentes se plantearon enmiendas para consagrar el derecho de toda persona al desarrollo de su afectividad y sexualidad.



La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, (BOE de 31 de diciembre) de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ha traspuesto al Derecho español los contenidos de la Directiva 2000/78/CE relativa al principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, introduciendo por primera vez, la prohibición de discriminación por razón de orientación sexual, modificando el ET, LPL y LISOS

Así, encontramos diversas referencias en cuanto a la prohibición explícita por razón de orientación sexual en los centros de trabajo:

- El artículo 4.2.c) del ET establece el derecho de los trabajadores/as a no ser discriminados de forma directa o indirecta por razón de orientación sexual (en cuanto al concepto de discriminación directa o indirecta remitimos al epígrafe 2.3 del presente Capítulo).
- Igualmente el artículo 4.2.e) del ET establece el derecho al respeto de su intimidad y consideración debida a su dignidad comprendida frente al acoso por razón de orientación sexual.

Se debe entender por acoso *“toda conducta no deseada relacionada con .. la orientación sexual de una persona, que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio humillante u ofensivo.”* (artículo 28.1.d. del ET).

- El artículo 17.1 del ET establece la nulidad de los preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario/a que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de orientación sexual.
- Por otro lado, la LISOS considera en su artículo 8.12 que cualquier decisión empresarial que implique discriminación por razón de orientación sexual en materia de retribuciones jornadas, formación, promoción, y demás condiciones de trabajo debe ser considerada como una infracción muy grave.

Ante una situación de discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual se debe acudir a la **Comisión competente para la vigilancia y control del principio de igualdad de trato**. En el caso de que persista la situación de discriminación o no existiese dicha comisión es posible acudir a:

## 1. Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En situaciones de discriminación por razón de orientación sexual es posible acudir a la vía de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En cuanto a las formas, requisitos y efectos remitimos a partes precedentes en esta Guía.

Debemos tener en cuenta que la LISOS considera en su artículo 8.12, que cualquier decisión empresarial que implique discriminación por razón de orientación sexual en materia de retribuciones jornadas, formación, promoción, y demás condiciones de trabajo debe ser considerada como una infracción muy grave.

## 2. Procedimientos de Tutela de Derechos Fundamentales.

El artículo 181 de la LPL establece que ante una situación de discriminación en el ámbito del trabajo es posible acudir a la vía de Tutela de Derechos Fundamentales.

En estos casos cabe recordar que se produce una inversión de la carga de la prueba; esto es, una vez que se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de orientación sexual corresponde al demandado probar no ya la licitud de la medida adoptada sino que ésta no es discriminatoria.

#### 4.3. Principales manifestaciones de la discriminación laboral hacia homosexuales

Existen pocas investigaciones sobre la discriminación en el empleo contra gays y lesbianas en el ámbito laboral. No obstante, existen algunas cifras que pueden ofrecernos una visión sobre la realidad, en una encuesta realizada en el Reino Unido en 1999 se mostraba que el 16% de las personas encuestadas había sufrido al menos una vez la experiencia de la discriminación, el 8% afirmó haber sido despedido a causa de su sexualidad mientras que un 48% afirmó haber sido víctima de acoso en el trabajo.

No obstante en este epígrafe, nos vamos a limitar a esbozar las diversas formas de discriminación que sufren las personas homosexuales y la posible actuación sindical al respecto. Los gays y lesbianas sufren cotidianamente, **vulneraciones del derecho a la intimidad en los procesos de selección de personal, no renovaciones de contratos laborales en determinadas circunstancias, obstaculización de la promoción del homosexual en las empresas, no percepción de permisos por enfermedad del compañero/a, no percepción de pensiones por viudedad.**

#### 4.4. Orientación sexual y actuación sindical

La CGT puede y debe actuar contra la homofobia en los centros de trabajo **proyectando una actitud preventiva incluyendo esta problemática en su agenda.**

- Articulaciones en campañas por el reconocimiento de la igualación real de los derechos laborales de los/as trabajadores/as homosexuales.
- Reconocer abiertamente el problema de la homofobia en el centro de trabajo. Promover comportamientos y actitudes de respeto e igualdad.
- Estableciendo campañas informativas orientadas a los trabajadores/as sobre los derechos de los homosexuales así como los procedimientos de denuncia.

En cuanto a las formas de actuar ante una situación de discriminación por razón de orientación sexual, conviene acudir a una denuncia ante la inspección de trabajo o ante la jurisdicción social por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, del artículo 181 LPL .

Debemos recordar que cualquier actuación por parte de las secciones sindicales deberá contar con el consentimiento expreso de la persona afectada, en este mismo sentido, será ella quien decida la estrategia a seguir con el oportuno asesoramiento del sindicato.



#### 4.5. Discriminación por razón de orientación sexual y Negociación Colectiva

- Establecer cláusulas de no discriminación **contemplando expresamente la no discriminación por razón de orientación sexual.**
- **Extensión de todos los beneficios concedidos a los matrimonios a las parejas de hecho del mismo o distinto sexo.** (licencia para contraer matrimonio, permisos por maternidad/paternidad etc.)
- Regular disposiciones en el Convenio Colectivo que establezcan literalmente **la igualdad de oportunidades y de trato en la admisión al empleo, basándose única y exclusivamente en la aptitud individual para dicha formación y empleo.**
- **Prohibición explícita en los procesos de selección de preguntas que atenten contra la intimidad.**

### 5. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO (TRANSEXUALES)

#### Legislación aplicable:

- *Directiva comunitaria relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres (76/207/CEE del Consejo.*
- *Constitución Española. (Artículos 10, 14 y 18)*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 4.2. c)*
- *Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.*
- *Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social. (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), artículo 8, 12.7.*

#### 5.1. Introducción

Para poder abordar la discriminación laboral hacia las personas transexuales debemos partir de una definición del término, diferenciándolo de otras situaciones con las que ha sido vinculado, (travestismo, homosexualidad) que si bien es cierto sufren igualmente discriminación no es menos cierto que poseen características diferentes.

La **Recomendación 1117, de 29 de septiembre de 1989, del Consejo de Europa, “sobre la condición de transexuales”** establece que *“transexualidad es un síndrome que se caracteriza por la existencia de una doble personalidad, una física y otra psicológica,*

*y que por una convicción tan profunda de pertenecer al otro sexo que la persona transexual se ve impelida a pedir que se le practique la correspondiente “transformación” corporal”<sup>27</sup>.*

Según Stoller, la transexualidad es la identidad de género cruzada, entendiéndose que el sexo es de orden fisiológico (macho o hembra) y el género de orden psicológico y social (masculino o femenino). En Europa 1 de cada 30.000 hombres y 1 de cada 100.000 mujeres desea someterse a una operación de cambio de sexo<sup>28</sup>.

La transexualidad es un problema sociocultural de una sociedad que no admite el cambio de género social de unos ciudadanos/as que desean una reasignación de sexo conforme a su género de orden psicológico y social, una sociedad que no sabe, o no quiere hacer frente a un cambio de los papeles sexuales específicos culturalmente establecidos.

Cualquier análisis de la transexualidad que pretenda ser conforme a los derechos humanos debe partir de no culpabilizar y criminalizar a personas transexuales.

## **5.2. Principios de no discriminación basada en la transexualidad**

### **• Derecho europeo**

Existe diversa normativa europea que contempla la situación específica de transexuales, ahora bien, en ningún caso es considerado colectivo en riesgo de exclusión social, igualmente cabe mencionar que cuando se establecen los principios generales de no discriminación no se señala discriminación por razón de identidad de género, quedando incluida en el amplio concepto de discriminación por razón de sexo<sup>29</sup>.

Pese a esta apariencia normativa el estado español no cumple con las recomendaciones de las instituciones europeas en materia de igualdad jurídica y social de las personas homosexuales y transexuales, toda vez que no se desarrollan en el ámbito estatal dichas recomendaciones<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup> Recomendación 1117, de 29 de septiembre de 1989 “sobre la condición de los transexuales” en la cual se pide a los Estados que legislen sobre esta materia.. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos Rees. de 17 de octubre de 1986.

<sup>28</sup> Becerras Fernández, Antonio. “Transexualidad. La búsqueda de una identidad”. 2003, Ed. Díaz de Santos.

<sup>29</sup> Resolución del Parlamento Europeo de 12 de septiembre de 1989 “sobre la discriminación de los transexuales” Recomendación 1117 de 29 de septiembre de 1989 del Consejo de Europa “relativa a la condición de transexuales”. Convenio para la protección de los Derechos Humanos y la dignidad del ser humano con respecto a las aplicaciones de la Biología y la Medicina. (Artículo 1 y 2), Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión europea. (Consejo Europeo de Niza 7 diciembre de 2000), Directiva comunitaria relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres (76/207/CEE del Consejo).

<sup>30</sup> Informe “España ante las políticas europeas de igualdad para gais, lesbianas, transexuales” FELG. Federación Estatal de Lesbianas y Gays.

## • Constitución Española

En cuanto al derecho español debemos tener en cuenta que pese a una prohibición genérica se prohíba la discriminación laboral en razón del sexo, tanto en la Constitución como en el Estatuto (Artículo 4.2. c) no existe referencia legal alguna en cuanto al transexualismo en el empleo.

Las situaciones de discriminación en el ámbito laboral hacia los/as transexuales afecta a determinados derechos constitucionales:

- Dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad.** Artículo 10 CE La dignidad de la persona de la persona constituye el fundamento o la base del ordenamiento jurídico. El constituyente entendió que la dignidad se encuadra dentro de los valores de libertad (Art. 1.1 CE) o de la libre determinación del individuo.
- Derecho a la intimidad y a la propia imagen, artículo 18.
- Artículo 14 CE El principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo debe aplicarse al fenómeno de la transexualidad.

### 5.3. Principales manifestaciones de la discriminación laboral hacia transexuales

Debemos tener en cuenta que cualquier análisis de la realidad laboral de los transexuales parte de una absoluta **falta de datos**. **El recorrido realizado en esta cuestión es todavía muy limitado** y sólo se han abordado, en algunos casos, básicamente existen estudios de la Clínica de Género de Amsterdam y el Consejo Holandés de la Salud, así como un protocolo de actuación de los sindicatos holandeses.

Nos encontramos ante un problema que se manifiesta de forma muy sutil, y por tanto, son difíciles de demostrar estadísticamente. Las cuestiones de discriminación en el entorno laboral de personas transexuales han sido muy poco tratadas y del que existe escasa información y menos jurisprudencia.

Evidentemente el primer paso es detectar como se produce la discriminación hacia estos colectivos y establecer mecanismos que nos permitan luchar contra ella. En este apartado vamos a dar algunas orientaciones, aunque podemos afirmar que está casi todo por hacer.

#### 5.3.1. ACCESO AL EMPLEO

El principal problema que manifiestan diversos entes<sup>31</sup> dedicados a la atención a personas transexuales es el acceso al empleo, teniendo **un índice de desempleo del 60 % a un 80 % de los transexuales durante la fase de reasignación de género**, tal y como afirma la Recomendación 1117 de 29 de septiembre de 1989 del Consejo de Europa “relativa a la condición de transexuales”, teniendo el colectivo transexual una demanda de inserción socio laboral de 30 % superior al colectivo homosexual.

<sup>31</sup> Asociación Transexualia, Programa de Información y Atención a homosexuales y Transexuales, Dirección General de Servicios Sociales. Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.

Debemos tener en cuenta que **ninguna normativa internacional, europea o española establece la condición de colectivo en riesgo de exclusión social al colectivo transexual, por lo tanto no es un grupo social al que se destinen los servicios públicos o iniciativas necesarias para este tipo de colectivos.**

De esta afirmación se derivan importantes consecuencias:

- No existe medida alguna que incentive la contratación de personas transexuales.
- Las personas transexuales no pueden acceder a cursos de formación específicos para colectivos en riesgo de exclusión social.

El colectivo transexual opta por diversas vías para insertarse en el mercado de trabajo, desde el autoempleo configurándose como trabajadores/as autónomos/as, el acceso a la función pública con aparentes criterios de objetividad, igualdad mérito y capacidad, hasta el ejercicio de la prostitución. Los problemas jurídicos de cambio de sexo en el Registro Civil, cuestiones que no serán tratadas en el presente epígrafe por no ser el objeto de estudio, conlleva que en muchas ocasiones el empresario/a no contrate a personas con una apariencia física y un sexo en el Registro civil no concordante.

### 5.3.2. ACOSO LABORAL DURANTE LA FASE DE REASIGNACIÓN DE GÉNERO

El colectivo transexual sufre en mayor medida que cualquier otro colectivo situaciones de acoso moral en el trabajo, a través de diversas actuaciones (cambios de destino, atribución de tareas inútiles, degradación deliberada de las condiciones de trabajo, etc), que conllevan situaciones de estrés insostenibles para el/la trabajador/a.

### 5.3.3. DECISIONES EXTINTIVAS

En numerosas ocasiones ante un proceso de reasignación de género se producen diversas situaciones que suponen el despido manifiestamente nulo.

A este respecto existe una sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en el caso P. Contra S. Cornwall County Council, que entiende que el **despido de un transexual es contrario al objetivo perseguido por la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de fecha 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo**<sup>32</sup>.

La Directiva 76/207, cuando establece **la prohibición por razón de sexo no limita la prohibición a discriminación entre hombres y mujeres, sino que debe interpretarse en el sentido de que es igualmente aplicable a la discriminación contra transexuales**<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> El Tribunal entiende que el derecho a no ser discriminado por razón de sexo constituye uno de los derechos humanos cuyo respeto debe garantizar el Tribunal. (Sentencias de 15 de junio de 1978, Defrenne 149/77, Rec. Pág. 1365, apartados 26 y 27, y de 20 de marzo de 1984, Razzouk y Beydoun/Comisión, asuntos acumulados 75/82 y 117/85 Rec. Pág. 1509, apartado 16).

<sup>33</sup> Conclusiones del abogado general Sr. Giuseppe Tesaro, en el proceso P. Contra S. Cornwall County Council, presentadas el 14 de diciembre de 1998.

## 5.4. Vías de actuación

Como nota previa debemos recordar que cualquier medida que las secciones sindicales adopten debe contar no ya con el consentimiento expreso de la persona afectada, sino que será ella quien decida la estrategia a seguir, entendiéndose que es posible que no desee acudir a medidas judiciales.

**En este sentido, cabe afirmar posibilidad de:**

- **Acudir a un procedimiento tutela de derechos fundamentales**, así, el artículo 181 de la LPL, establece que el tratamiento discriminatorio por razón de sexo se tramitará con arreglo a la modalidad de tutela de derechos fundamentales.
- **Denunciar ante la Inspección de Trabajo**, en cuanto a las formas, requisitos y demás cuestiones remitimos al apartado concreto de la presente guía.

No obstante es necesario destacar que la jurisprudencia española a este respecto es escasa, debiendo acudir a jurisprudencia europea.

## 5.5. Transexualidad y Negociación Colectiva

- Regular disposiciones en el Convenio Colectivo que establezcan literalmente la igualdad de oportunidades y de trato en la admisión al empleo, basándose única y exclusivamente en la aptitud individual para dicha formación y empleo.
- Establecer **cláusulas de no discriminación contemplando expresamente la no discriminación por razón de identidad de género**.
- Participación activa de los representantes de los/as trabajadores/as en los **procesos de selección de personal que garanticen la no discriminación**.
- En la medida de lo posible establecer **una cuota mínima que obligue a emplear un número de trabajadores/as transexuales**.
- Otorgar competencias a las **comisiones por la igualdad o semejantes para vigilar el cumplimiento de la normativa en toda situación que implique riesgo de discriminación hacia transexuales** principalmente en la fase de reasignación de sexo.

**La CGT debe procurar garantizar la inserción socio laboral de los transexuales, especialmente durante el periodo transitorio de reasignación de sexo, evitando situaciones discriminatorias, asegurando por tanto el adecuado desarrollo personal e integración en la vida social fundamentalmente a través de la obtención de un empleo adecuado.**

## 6. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD

### Legislación aplicable:

- *Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.*
- *Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.*
- *Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, sobre el procedimiento para el Reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.*
- *Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo*
- *Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo, modificado por el RD 427/1999, de 12 de marzo*
- *Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores*

### 6.1. Discapacidad. Concepto y caracteres

La Organización Mundial de la Salud ha definido la discapacidad como “cualquier alteración en la condición de salud de un individuo que pueda generar dolor, sufrimiento o interferencia en sus actividades diarias”, existiendo tres niveles de alteración en la salud, el corporal (deficiencias en la estructura corporal), el individual (limitaciones en la actividad del sujeto) y el social (restricciones a la participación social en términos de igualdad con las personas de su entorno)<sup>34</sup>.

### 6.2. Discapacidad y empleo

Uno de los objetivos en nuestra acción sindical es luchar contra la exclusión de todos los sectores sociales desfavorecidos, favoreciendo la inserción y equilibrio social todo ello condiciones básicas para poder hablar de una verdadera democracia y respeto de los derechos humanos.

En el Estado español, el 8,7 % de la población entre 16 y 64 años tiene algún problema de salud o alguna discapacidad, los que supone 2.339.200 personas. Según la OMS entre el 7 y el 10 % de la población mundial vive con alguna minusvalía.

---

<sup>34</sup> Organización mundial de la Salud (2001): Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Madrid.



La encuesta de Población Activa del segundo trimestre del 2002, nos ofrece datos importantes e ilustrativos acerca de la situación de las personas con discapacidad, **dos de cada tres personas discapacitadas en edad de trabajar están en situación de inactividad**. Sólo el 33,7 % (787.800 personas) son activas, de ellas 666.9000 tienen empleo y solo el 35,0 % son mujeres. En el caso de los problemas sin problemas de salud o discapacidad se invierte la situación siendo la tasa de actividad del 60 %<sup>35</sup>.

Según el Instituto Nacional de Estadística la tasa de paro de las personas con problemas de salud o discapacidad es un 40 % superior que la de las personas que no tienen ese tipo de problemas. Teniendo una tasa de paro de 15,3 %, frente al 11,0 % de las personas sin discapacidad. La forma más habitual de discriminación de los discapacitados es negarles por completo la posibilidad de empleo, y en caso de llegar a ser empleados se les asigna mal retribuidas, y de baja categoría. Según la OIT, estas personas pertenecen al grupo de trabajadores caracterizados como *“los últimos en ser contratados pero los primeros en ser despedidos”*.

Las personas con minusvalía psíquica, tanto personas con deficiencias mentales como personas con enfermedad mental son uno de los grupos sociales que más dificultades tienen a la hora de avanzar hacia la integración social. Debemos recordar que no existe técnica terapéutica mejor que vincular a la persona con la realidad social que le rodea, siendo la actividad laboral una necesidad para integrar socialmente a la persona como tal. Estas personas sufren un estigma social relevante, siendo concebidos en muchos casos como una lacra social relegándoles a la ámbito de lo doméstico responsabilizando en la mayoría de los casos a las familias de sus cuidados.

Ante todo, debemos recordar que toda persona con discapacidad tiene derecho a ser rehabilitado psicosocialmente y ello implica la inserción sociolaboral, debiendo coordinarse todos los recursos sociocomunitarios, avanzar en políticas activas para las personas con discapacidad (centros de salud, asistencia psicológica, medidas de fomento de empleo etc), defensa por parte de las centrales sindicales de los derechos de las personas con discapacidad.

La discapacidad y empleo es todo un mundo por trabajar sindicalmente, por ello en este capítulo nos limitamos a explicar cómo la ley ha regulado las diversas formas de empleo protegido, esperando poder ofrecer recursos suficientes que habiliten el trabajo sindical.

### 6.3. Ámbito Normativo

- ***Declaraciones internacionales.*** La protección de los derechos de los minusválidos en el ordenamiento jurídico internacional parte de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948**. Cualquier análisis legislativo debe tener en cuenta dos importantes documentos internacionales articulados para la defensa y protección de las personas minusválidas, así encontramos la ***Declaración de los Derechos del Deficiente Mental, aprobada por Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1961*** y ***Declaración de los Derechos de los Minusválidos, aprobada por Resoluciones 31447, de 9 de diciembre de 1965.***

<sup>35</sup> Datos de la encuesta de Indicadores Sociales de España 2003, publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

La OIT se ha pronunciado sobre la situación de las personas con discapacidad en diversos instrumentos legales<sup>36</sup>.

- **Derecho comunitario.** En el ámbito regional europeo está reconocida la protección de las personas minusválidas en su acceso al empleo, en el artículo 26 de la *Carta Comunitaria de derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 9 de diciembre de 1989*:

En este punto, nos limitaremos a mencionar la normativa básica de ámbito europeo que contempla la protección de las personas minusválidas. (Convenio europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, la Recomendación 86/379, del Consejo de 24 de julio de 1986, “sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad”. DIRECTIVA 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, “relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y ocupación” DECISIÓN 2000/750/CE de 27 de noviembre de 2000 por el que se establece un plan de acción comunitario para luchar contra la discriminación).

- **Derecho español.** La Constitución Española se refiere a las personas minusválidas en su **artículo 49**, al establecer que los poderes públicos están obligados a realizar “**una política** de previsión, tratamiento, readaptación e **integración de los disminuidos** físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos”.

Asimismo, el **artículo 14 de la CE** proclama el **principio de igualdad** prohibiendo por razones de origen, sexos religión o “cualquier otra condición o circunstancia personal”.

En el Derecho español toda conducta que implique discriminar a las personas por razón de discapacidad será considerada, de forma general, como una de las conductas prohibidas en base a los artículo 14 de la CE, 4.2.c) y el artículo 4.2 c) y e) , y 17 del ET. No obstante, debemos recordar que se prevé la posibilidad de establecer medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas producidas por la discapacidad.

Encontramos diversas referencias en cuanto a la prohibición de discriminación por razón de discapacidad.

- El artículo 4.2. c) ET establece el derecho genérico de todo trabajador/a a no ser discriminado/a de forma directa o indirecta para el empleo o una vez empleados/as, por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo concreto.

---

<sup>36</sup> **Convenio sobre seguridad y salud de los Trabajadores 1981 OIT. Núm 155**, estableciendo en su artículo 3 que “ el término salud , en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.”**Convenio relativo a la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)** 1983 OIT, núm 159 en su artículo primero define qué debemos entender por persona inválida estableciendo que “se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida” R168 Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 OIT, Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo 1985 OIT núm. 161.

- Debemos entender, que existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de forma menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad. Así mismo existirá discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, cláusula convencional o contractual etc ocasionen una desventaja para las personas con discapacidad frente a otras (artículo 37.3 LISMI)

No obstante, debemos tener en cuenta que existen diversas situaciones en que es posibles que determinadas actuaciones discriminatorias no se encuentran prohibidas. Éstas son:

- Discriminaciones que respondan a una finalidad legítima.
- Los medios para la consecución de esa finalidad legítima sean adecuados y necesarios.
- El empresario venga obligado a adoptar determinadas medidas en función de las necesidades concretas para la adaptación del puesto de trabajo y accesibilidad de la empresa.

En todo caso, la LISMI, en su modificación del artículo 37 introducida por la Ley 62/2003, alude a conceptos jurídicos indeterminados tales como “finalidad legítima”, esto es, conceptos que no son determinados con exactitud en sus límites porque se trata de conceptos que no admiten una cuantificación o determinación rigurosa, por lo tanto deberemos estar a los casos concretos.

- El artículo 4.2, e) ET establece el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y consideración debida frente al acoso por razón de discapacidad.
- En concordancia con la prohibición genérica de discriminación por razón de discapacidad, el artículo 17.1 ET establece que se entenderán nulos todos aquellos preceptos reglamentarios, cláusulas de Convenios Colectivos o pactos individuales que contengan discriminaciones directas o indirectas basadas en la discapacidad de las personas.

La legislación española establece ciertos parámetros y requisitos para que una persona sea reconocida como minusválida, así se debe obtener la **calificación legal del grado de minusvalía**, regulada por el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, sobre el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

El mandato constitucional del artículo 49 se concreta en la **Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (en adelante LISMI)**, proclamando la obligación de los poderes públicos de garantizar *“la prevención, cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos y sociales mínimos y Seguridad Social”* (Artículo 3 LISMI), así como **“las medidas tendentes a la promoción educativa, cultural, laboral y social de los minusválidos”** (artículo 6 LISMI).

La LISMI, considerada como ley marco, que establece las bases sobre las cuales han de guiarse toda la normativa en materia de discapacidad, nos ofrece una concepto de minusválidos, entendidos éstos, como *“toda persona cuyas posibilidades se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no en sus capacidades físicas o psíquicas”*.

En este mismo sentido la LISMI establece que “será finalidad primordial la política de empleo de los trabajadores minusválidos *su integración en el sistema ordinario de trabajo o en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo*”.

#### 6.4. Formas de empleo para personas con discapacidad reguladas en el derecho español.

La legislación española ha previsto diversas formas que pretenden la integración laboral de las personas minusválidas, que aunque dan prioridad a la integración en el mercado abierto de trabajo, han previsto el establecimiento de sistemas de empleo protegido como alternativa para aquellas personas trabajadoras que no puedan acceder al mercado abierto de trabajo

En todo caso, debe tenerse en cuenta que numerosas Comunidades Autónomas tienen transferidas competencias en materia de discapacidad, por lo tanto conviene acudir a la legislación autonómica para una visión completa.

La LISMI en su artículo 37 establece dos opciones posibles de integración en el mercado laboral:

1. Empleo protegido. **Centros Especiales de Empleo (CEE).**
2. Sistema ordinario de trabajo. Reserva cuotas.

Debemos tener en cuenta que el artículo 37 de la LISMI ha sido modificado por la Ley 62/2003, introduciendo la posibilidad de que se adopten medidas de acción positiva siempre que sean tendentes a garantizar la plena igualdad.

Por otro lado, el artículo 37.1. bis de la LISMI establece la obligación del empresario de adoptar todas aquellas medidas necesarias para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, salvo que esas medidas impliquen una carga excesiva. Entendemos que existe carga excesiva siempre que los costes no sean compensados por medidas, ayudas o subvenciones públicas.

##### 6.4.1. Centros Especiales de Empleo<sup>37</sup>

**Cuadro 88**

<b>Objetivos de los CEE</b>	Proporcionar una <b>actividad productiva</b> , participar activamente en el mercado laboral, <b>proveer a los minusválidos de un trabajo remunerado</b> y de las instalaciones necesarias para su integración personal y social.
<b>Clases de CEE</b>	Existen CEE de titularidad pública y titularidad privada. Los CEE puede tener ánimo de lucro o carecer de él.

<sup>37</sup> Los CEE se regulan por el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo. Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en Centros Especiales de Empleo, modificada por el RD 427/1999, de 12 de marzo.



Continuación

<b>Plantilla</b>	<p>Cómo mínimo ha de estar compuesta por un <b>70 % trabajadores minusválidos</b> que tengan reconocido legalmente <b>una disminución física o psíquica superior al 33 %</b> (Ver RD 1971/1999 sobre el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.)</p> <p>Los minusválidos que quieran acceder a estos puestos de trabajo deberán estar inscritos previamente en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.</p>
<b>Relación laboral</b>	<p>Las relaciones laborales entre los CEE y sus trabajadores/a minusválidos se considera <b>una Relación laboral especial</b>.</p>
<b>Relación laboral</b>	<p>Los contratos pueden ajustarse a cualquier modalidad prevista en la normativa común.</p> <p>1. Existen <b>reglas propias del contrato para la formación</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> La duración máxima puede ampliarse hasta cuatro años previo informe favorable del equipo multiprofesional.</li> <li><input type="checkbox"/> La edad máxima de 21 años prevista para formalizar contratos para la formación no se aplicará a los contratados minusválidos.</li> <li><input type="checkbox"/> Tiempo dedicado a formación podrá alcanzar hasta un máximo de dos tercios.</li> </ul> <p>2. Peculiaridades del <b>contrato a domicilio</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No podrá utilizarse para minusválidos psíquicos</li> <li><input type="checkbox"/> Deberá existir un informe previo favorable sobre de un equipo multidisciplinar sobre la adaptación del trabajo a las características personales.</li> </ul> <p>3. Contrato a <b>bajo rendimiento</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Situación en el que el trabajador/a minusválido presta su sus servicios durante una jornada de trabajo normal pero con un rendimiento inferior al 25 %.</li> <li><input type="checkbox"/> En estos casos la disminución de salario no podrá ser inferior al 25 %.</li> </ul>
<b>Tiempo de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Se prohíbe expresamente la realización de horas extraordinarias.</li> <li><input type="checkbox"/> Posibilidad de ausentarse con derecho a remuneración 10 días al semestre para tratamientos de rehabilitación y acciones de orientación y formación profesional.</li> </ul>
<b>Extinción del contrato</b>	<p>La extinción del contrato se regula por las normas comunes, excepto para casos de extinción del contrato por causas objetivas, donde existen peculiaridades reguladas en el RD 1368/1985.</p>

En este apartado nos hemos limitado a establecer las notas esenciales más relevantes, remitiendo al Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, para una información más exhaustiva.

## **6.4.2 . Sistema Ordinario de Trabajo.**

### *6.4.2.1. Cuota de reserva*

La LISMI en su artículo 38 prevé que las empresas **–públicas o privadas– que empleen 50 o más trabajadores deben emplear a un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 %**<sup>38</sup>.

El Real Decreto 27/2000 estableció una serie de excepciones a esta obligación de reserva para aquellas empresas que apliquen alguna de las medidas alternativas reguladas en el mencionado Real Decreto.

### *6.4.2.2. Medidas Alternativas de la Obligación de Reserva*

Las medidas alternativas reguladas en el artículo 1 RD 27/2000, de 14 de enero se adoptarán:

- a) Por acuerdo recogido en negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y en su defecto, de ámbito inferior.
- b) En ausencia de acuerdo, por opción voluntaria del empresario/a.

Toda empresa que se acoja a una medida alternativa, deberá remitir anualmente una memoria al servicio público de empleo competente que acredite el cumplimiento de la medida alternativa adoptada.

### *6.4.2.3. Infracciones y Sanciones*

El incumplimiento de la obligación de reserva de puestos de trabajo para minusválidos o de aplicación de medidas alternativas, se considera una falta grave, sancionable con una multa de 300,52 a 3.005,06 euros.

Sin embargo, es habitual el incumplimiento de esta obligación de reserva, es más, es la propia Administración General del Estado quien en primer lugar incumple su obligación de reservar un 3 % de los puestos para personas con minusvalía, habiendo creado solo un 0,2 %.

---

<sup>38</sup> Desarrollado por el Real Decreto 1451/1983 de 11 de mayo por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos y el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

### 6.4.3. DISCAPACIDAD Y JUBILACIÓN

La Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas de establecimiento de **un sistema de jubilación gradual y flexible** introduce un segundo párrafo al apartado 2 del artículo 161 de la LGSS, autorizando al Gobierno a **reducir la edad de 65 años para que un determinado colectivo acceda a la pensión contributiva siempre que:**

- a) Se trate de trabajadores minusválidos.
- b) Se acredite un grado de minusvalía igual o superior al 65 %.

Los términos en que se reduce la edad de jubilación para estos colectivos, han sido regulados mediante el “RD 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía”, (BOE de 20 de diciembre de 2003).

Según este RD 1539/2003, esta reducción se aplica a los trabajadores/as del Régimen General, así como a los trabajadores/as de los regímenes especiales Agrario, del Mar y Minería del Carbón, y que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

**La edad ordinaria de jubilación de 65 años, se reduce para estos trabajadores/as, de acuerdo a unos coeficientes en relación al tiempo trabajado, recogidos en el artículo 3 del RD 1539/2003<sup>39</sup>.**

### 6.5. Discapacidad y Negociación Colectiva

La negociación colectiva encuentra especialidades en los Centros Especiales de Empleo, estableciendo el RD1368/1985, de 17 de julio en su artículo 21, que en *“los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa, estarán legitimados para la negociación colectiva, estarán legitimadas para la negociación las asociaciones que pudieran contar con idéntico grado de representación en el sector correspondiente al exigido en el ámbito laboral común por el artículo 87 del Estatutos de los Trabajadores”*.

La sentencia 30/1999 del TSJ de La Rioja, de 9 de marzo, aclara este artículo al decir expresamente **“además de la legitimación para negociar a que se refiere el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores también están legitimados las asociaciones más representativas –en atención a la realidad social según la cual existe una presencia importante de**

<sup>39</sup> **Artículo 3 del RD 1539/2003:** *“Reducción de la edad de jubilación. La edad ordinaria de 65 años, exigida para el acceso a la pensión de jubilación, se reducirá en un periodo equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes que se indican, siempre que durante los periodos de trabajo realizado se acrediten los siguientes grados de minusvalía : A) El coeficiente del 0,25, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento. B) El coeficiente del 0,50, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento y acredite la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de vida ordinaria.”*

**Artículo 4 del DR 1359/2003:** *“Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado, a efectos de aplicación de los coeficientes establecidos en el artículo anterior, se descontarán todas las faltas de trabajo, salvo las siguientes : a) Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo. B) Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo. C) La autorizadas en las correspondientes disposiciones laborales con derecho a retribución.”*

**asociaciones de discapacitados de carácter no lucrativo** – pero nunca en detrimento de los sindicatos y asociaciones empresariales”. Por lo tanto cabe que asociaciones de discapacitados con una representación similar al exigido en el artículo 87 están legitimadas para negociar convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

Por último debemos recordar que la CGT debe procurar garantizar la inserción sociolaboral de las personas con minusvalía, ya sea física o psíquica, vigilando y exigiendo cuanto menos, el cumplimiento de la ley, asegurando por tanto el adecuado desarrollo personal e integración en la vida social fundamentalmente a través de la obtención de un empleo adecuado.

Es imprescindible que las Secciones Sindicales vigilen en la medida de lo posible los criterios de Seguridad y Salud en los centros de trabajo, prestando especial atención al cumplimiento de las medidas en relación a las personas con discapacidades. Así mismo, se deberá tener en cuenta la necesidad de suprimir barreras arquitectónicas que impiden el normal desarrollo y acceso a los centros de trabajo de las personas con discapacidades. Por otro lado, es necesario hacer referencia en ese día, ya que en ocasiones concurren dos focos de discriminación en una misma persona: el ser mujer, y el tener discapacidades, debiéndose prestar especial atención en estos casos desde la Acción Sindical.

Por último, las personas con discapacidad y sus problemas, deben estar presentes en todo debate que se de en nuestra sociedad y en el mundo del trabajo, y no sólo cuando hablamos de “acceso al empleo”.



# qué guai es ser joven

EMPLEO ESTABLE

VIVIENDA ASEQUIBLE

FUTURO PROMETEDOR

TIEMPO LIBRE

Reflexionando sobre la precariedad desde los movimientos sociales

## PENSAR EN PRECARIO

Madrid, 24, 25 y 26 de Enero

Asociación de Vecinos Meseta de Orcasitas  
Pza. de la Asociación, s/n

# XII.

## BREVE COMENTARIO SOBRE EL PROCEDIMIENTO LABORAL

### LEGISLACIÓN APLICABLE

- *Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril por el que se aprueba la Ley de Procedimiento Laboral.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

### 1. INTRODUCCIÓN

Hemos entendido necesario en esta guía, hacer una breve síntesis sobre la Jurisdicción Social y los Procedimientos Judiciales que en ella se desarrollan. Son unas notas ilustrativas, pero escuetas, por lo que recomendamos que, ante cualquier problema que nos plantea acudir a la correspondiente Asesoría Jurídica.

La regulación del procedimiento laboral se recoge en la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Realmente habría de hablarse de Procedimientos Laborales, ya que no hay uno único, sino distintos procedimientos.

De cómo evitar estos procedimientos, cómo se llega hasta ellos y de los órganos competentes para resolverlos, es de lo que se tratará en los siguientes apartados. No obstante, para más información a este respecto, remitimos al Boletín Informativo número 70, “Apuntes Básicos del Procedimiento Laboral” (Secretariado Permanente –Comité Confederal CGT).

Los Órganos Jurisdiccionales del orden Laboral o Social, son aquellos que conocen de las pretensiones que se promueven en la rama social del Derecho, tanto en Conflictos Individuales como Colectivos.

La estructura de los Órganos Jurisdiccionales sociales es:

- a) Juzgados de lo Social.

- b) Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.
- c) Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- d) Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Para determinar la competencia de cada Órgano, hay que aplicar ciertas reglas<sup>1</sup>:

- a) Competencia Funcional: Se refiere al Órgano Jurisdiccional que debe enjuiciar el asunto.
- b) Competencia Territorial: Lugar en el que se ejerce la Jurisdicción.
- c) Competencia Material: Asuntos sobre los que les corresponde enjuiciar a los Órganos Jurisdiccionales.

## **2. INTENTOS DE SOLUCIÓN PREPROCESAL**

### **2.1. Arbitraje**

La institución del Arbitraje se introduce en la jurisdicción social por la Ley 11/1994 posibilitando a empresarios y trabajadores/as el acudir voluntariamente a la decisión de un tercero para dirimir sus conflictos.

La presente Guía ha desarrollado pormenorizadamente los distintos arbitrajes previstos en el ET y demás normas de aplicación por lo tanto, para una información detallada remitidos al Capítulo VII, apartado 1.

Esta posibilidad está limitada a:

- Laudos en materia electoral (artículo 76 ET).
- Laudos dictados para dar solución a controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de Convenios Colectivos (artículo 91 ET).
- Laudos adoptados en trámite de consultas en supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y suspensión y extinción del contrato por causas económicas (artículo 85.1 ET).
- Los laudos dictados en el supuesto de cobertura normativa en sustitución de ordenanzas (DT Sexta ET).

La posibilidad de emplear arbitraje para cuestiones o Conflictos de carácter individual es necesario:

1. Que dicho Conflicto verse sobre aplicación o interpretación de cláusulas convencionales.
2. Que exista un sometimiento expreso de las partes al Procedimiento Arbitral.

### **2.2. Conciliación Previa a la Vía Judicial (Artículos 63 a 68 de la LPL)**

#### **2.2.1. CONCEPTO Y ÁMBITO**

El Acto de Conciliación es un intento encaminado a que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio para ambas, previo al procedimiento judicial.

---

<sup>1</sup> Ver los cuadros que se anexan al presente Capítulo.

La LPL reitera la exigencia del intento conciliador ante el Servicio Administrativo correspondiente o ante el órgano que pueda cerrarse al efecto en Acuerdo Interprofesional o Convenio superior como “*requisito previo*” para tramitar cualquier proceso ante el órgano jurisdiccional (artículo 63 LPL). En este sentido el ASEC considera la Mediación en él prevista como “*requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la Jurisdicción laboral*”.

La STC 75/2001, de 26 de marzo (BOE 1 de mayo) estableció claramente que la finalidad del intento de Conciliación previa es posibilitar, antes de iniciarse el proceso, un acuerdo que lo evite, con las naturales consecuencias de celeridad y ahorro de energía procesal.

### 2.2.2. ÓRGANOS DE CONCILIACIÓN

- Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de la Dirección General del Trabajo y Migraciones y de las Direcciones Provinciales. (Véase el RD 2756/1979, de 23 de noviembre de asunción de funciones por el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.)
- Servicios equivalentes en las CCAA que tengan transferida la competencia.
- Órganos que asumen estas funciones, si se han constituido mediante acuerdos interprofesionales o Convenios Colectivos en virtud del artículo 83 del ET (por ejemplo, el SIMA, derivado del ASEC II).

### 2.2.3. ÁMBITO. INTENTO DE CONCILIACIÓN OBLIGATORIO

Acudir a un intento conciliador es un requisito previo obligatorio para tramitar cualquier proceso ante el órgano jurisdiccional, con algunas excepciones:

- Procesos sobre Seguridad Social.
- Procesos sobre disfrute de vacaciones.
- Impugnación de Convenios Colectivos.
- Procesos iniciados de oficio.
- Impugnación de estatutos de los sindicatos.
- Procesos de Tutela de la Libertad Sindical.
- Procesos en que se demanda al Estado o a otro Ente Público y a personas privadas, cuando la pretensión tiene que someterse a la Reclamación Previa y el asunto puede resolverse en ella.

## 2.3. Reclamación Administrativa Previa (artículo 69 LPL)

La reclamación previa consiste en el planteamiento pre procesal de una pretensión ante un ente jurídico-público (Estado y organismos, CCAA, Corporaciones Locales), que solo en caso de no aceptar tal pretensión podrá ser demandado jurisdiccionalmente.

Es preceptivo el agotamiento de la vía administrativa previa en los siguientes casos:

- a) Cuando se haya de demandar al Estado u organismos dependientes, CCAA, Corporaciones locales.

- b) Cuando se haya de demandar a una Entidad Gestora o a la Tesorería de la Seguridad Social.

No procede la Reclamación Administrativa Previa en ninguno de los casos en que está excluida la Conciliación (vacaciones, materia electoral, impugnación de Convenios Colectivos, impugnación de estatutos de sindicatos o su modificación, tutela de libertad sindical, reclamaciones FOGASA, procesos de oficio, Conflictos Colectivos).

El TC, ha señalado en diversa jurisprudencia, STC 11/1988, que, en los casos en que aparezca clara una omisión del trámite procede en general permitir la subsanación de esa omisión, en cualquier caso, no cabe desestimar la demanda por falta de reclamación previa si antes no se requirió para subsanar tal defecto concediéndose plazo a tal efecto (STC 16/1999).

### **3. EL PROCESO ORDINARIO**

El proceso ordinario es aquel por el que se rigen la mayoría de los Conflictos en el ámbito laboral, fuera de cuyo ámbito quedan los procesos especiales que veremos más adelante. El proceso ordinario instrumenta principalmente todas las acciones derivadas del contrato de trabajo (artículo 2 LPL).

En el cuadro que se anexa al presente comentario se puede observar de manera sucinta las diversas fases del proceso ordinario.

### **4. LOS PROCESOS ESPECIALES**

El ordenamiento establece unos tipos especiales de procesos que por su especialidad en la materia se regulan de manera diferente al proceso ordinario, particularmente en la forma de iniciarse el proceso, trámites previos al mismo, tramitación del juicio, sentencia, etc.

La LPL se limita a establecer las particularidades respecto al proceso ordinario, configurándose las normas del proceso ordinario como supletorias respecto del régimen de los procesos especiales. En cuanto a las especialidades de cada proceso remitimos al Boletín Informativo número 71, limitándonos en este momento a mencionar todos aquellos procesos que presentan una regulación diferente respecto del proceso ordinario.

1. Despido Disciplinario (artículo 103 y siguientes LPL).
2. Impugnación de Sanciones (artículos 114 y 115 de la LPL).
3. Reclamación al Estado de Salarios de Tramitación (artículos 116 a 119 LPL).
4. Extinción del Contrato por Causas Objetivas (artículos 120 a 124 LPL).
5. Vacaciones (artículos 125 y 126 LPL).
6. Materia electoral (artículos 127 a 136 LPL).
7. Clasificación profesional (artículos 137 LPL).
8. Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículos 138 LPL).
9. Permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares (artículos 138 bis).
10. Procesos de Seguridad Social (artículos 139 a 145 LPL).
11. Procesos iniciados de oficio (artículos 146 a 150 LPL).
12. Conflictos Colectivos (artículos 151 a 160 LPL).

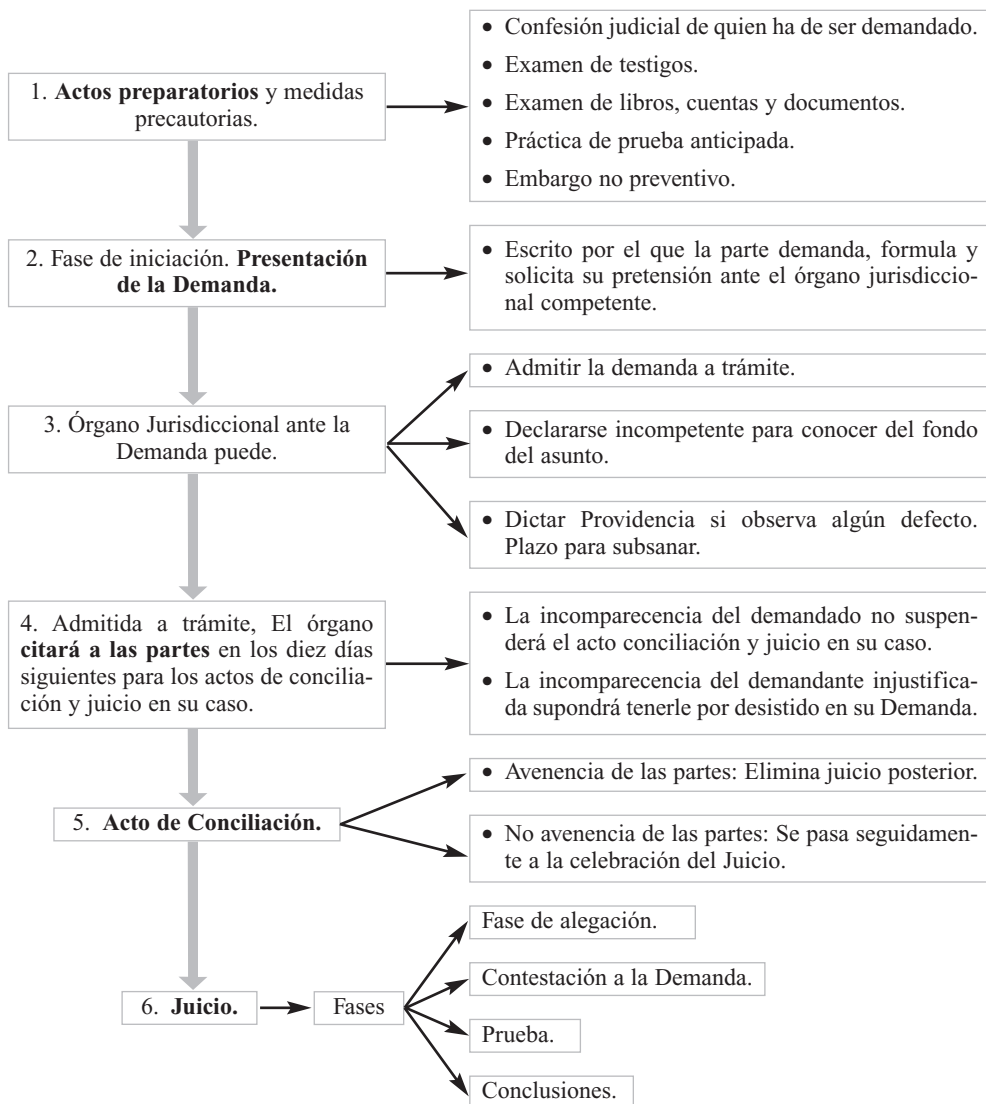


13. Impugnación sobre Convenios Colectivos (artículos 161 a 164 LPL).
14. Impugnación de estatutos de los sindicatos o su modificación (artículos 165 a 174 LPL).
15. Tutela de Derechos de la Libertad Sindical y de los Derechos y Libertades Públicas artículos 175 a 182).

## ANEXOS SOBRE EL PROCEDIMIENTO LABORAL

**Cuadro 89**

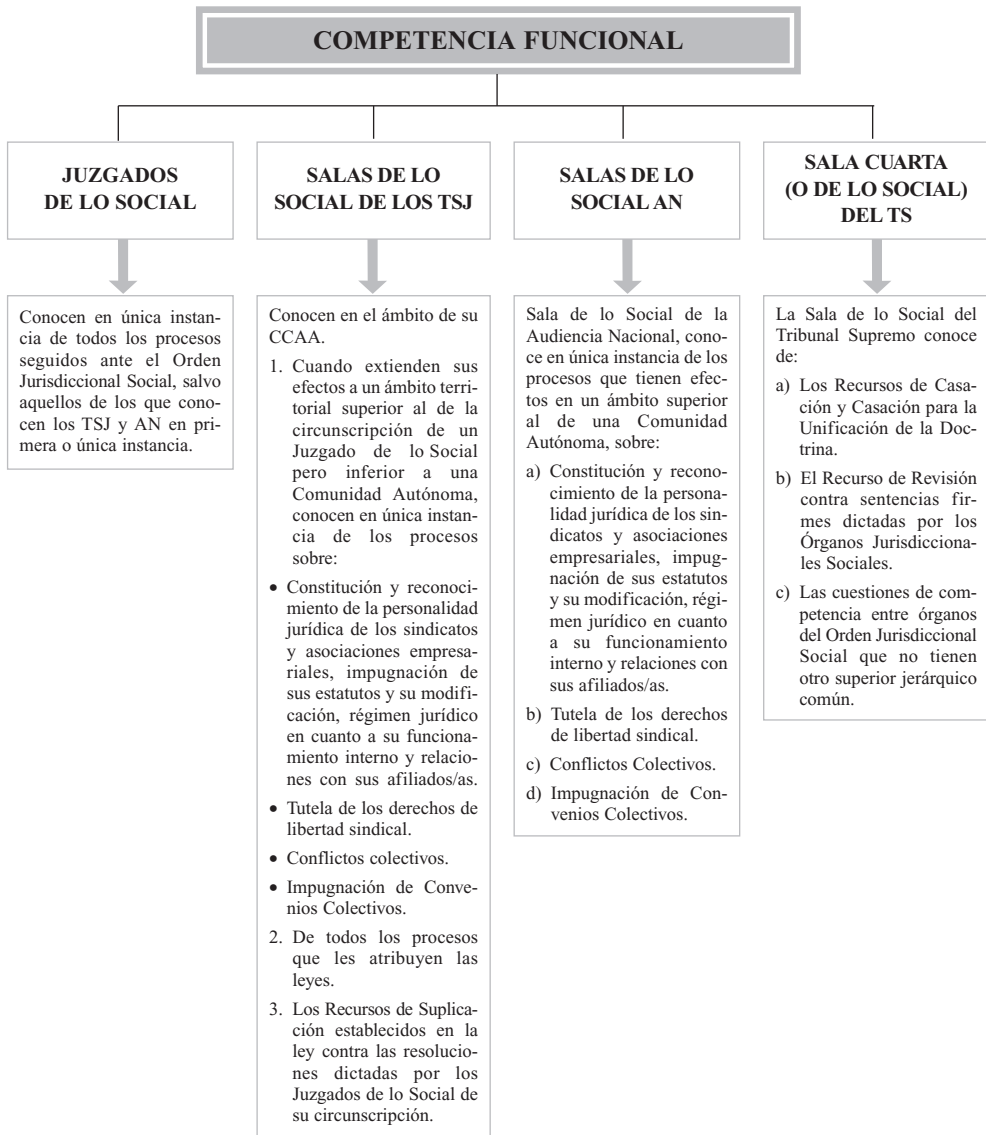
### PROCESO ORDINARIO



**Cuadro 90****PROCESOS ESPECIALES**

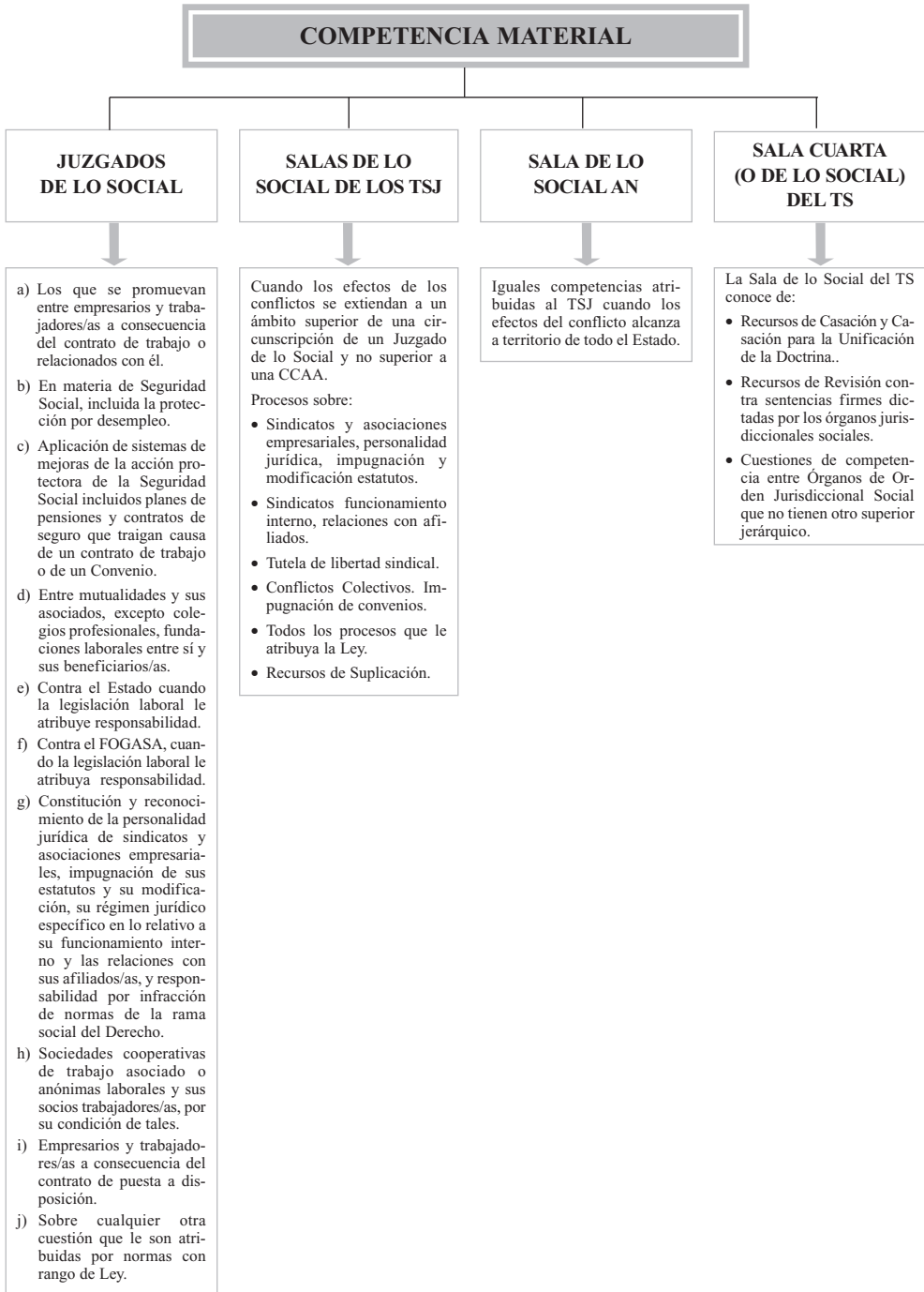
1. Despido Disciplinario (artículos 103 y siguientes LPL).
2. Sanciones (artículos 114 y 115 LPL).
3. Reclamación al Estado de Salarios de Tramitación (artículos 116 a 118 LPL).
4. Extinción del contrato por causas objetivas (artículos 120 a 124 LPL).
5. Vacaciones (artículos 125 y 126 LPL).
6. Materia electoral (artículos 127 a 136 LPL).
7. Clasificación profesional (artículo 137).
8. Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 138 LPL).
9. Permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares (artículo 138 bis).
10. Procesos de seguridad social (artículos 139 a 145 LPL).
11. Procesos iniciados de oficio (artículos 146 a 150 LPL).
12. Conflictos Colectivos (artículos 151 a 160 LPL).
13. Impugnación sobre Convenios Colectivos (artículos 161 a 164 LPL).
14. Impugnación de estatutos de los sindicatos o su modificación (artículos 165 a 174 LPL).
15. Tutelas de derechos de la libertad sindical y de los derechos y libertades públicas (artículos 175 a 182).

**Cuadro 91**

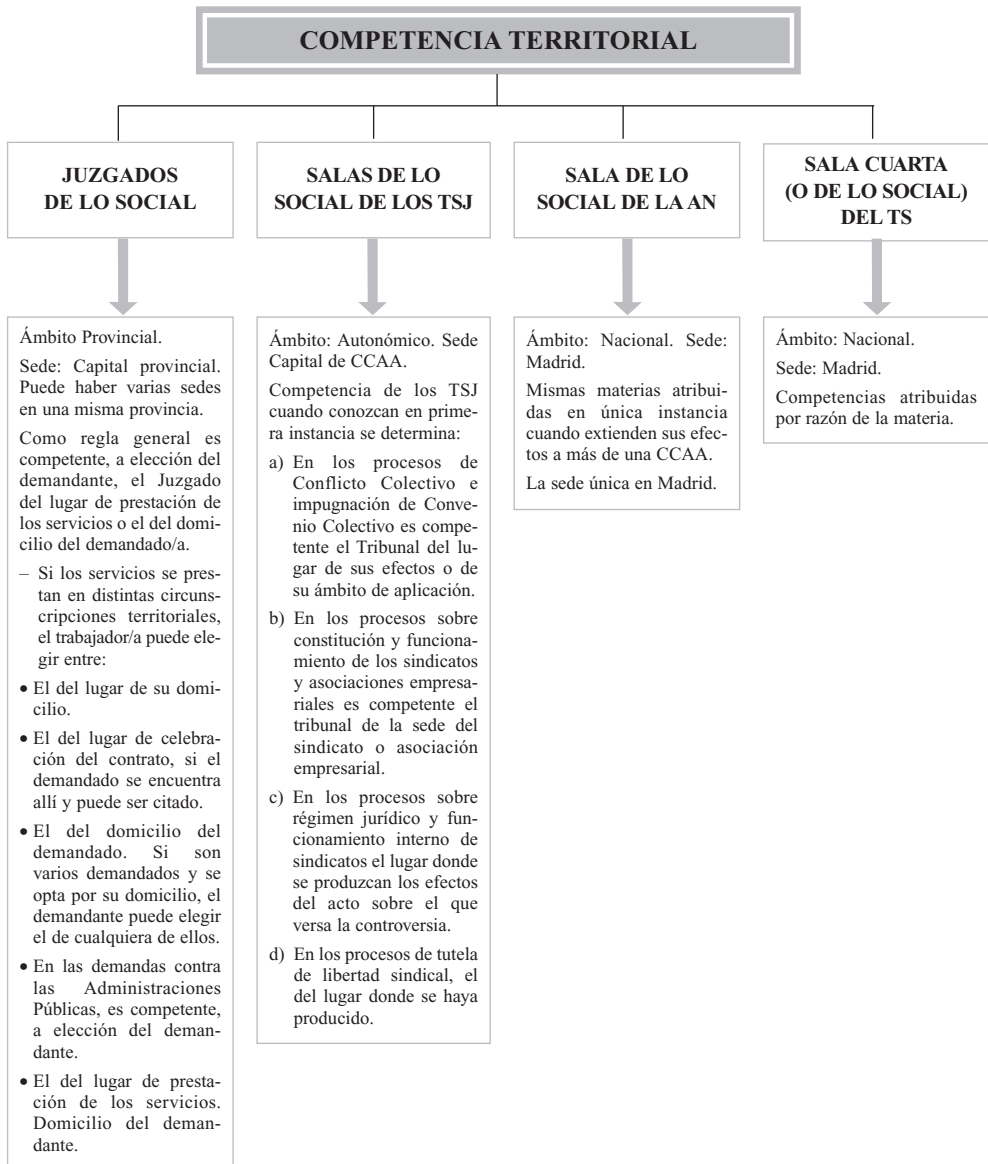




**Cuadro 92**



**Cuadro 93**



# Bibliografía

- AAVV: “*Grupos de Empresas y la Cesión de Trabajadores. Guía Laboral 2002*”. Cuadernos Cinco Días, número 12, 2002.
- AAVV: “*Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*” (XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva). Ed. MTAS, Madrid, 2002.
- AAVV: “*Cuestiones de Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales*”. Boletín del ICAM, núm. 15, Madrid, junio de 2000.
- AAVV: “*Escuela de verano del Poder Judicial, Galicia*” 1998. Estudios de Derecho Judicial, núm. 10, Ed. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1999.
- AAVV: “*Evitación del proceso*”. Ed. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1998.
- AAVV: “*Derechos Fundamentales*”. Boletín del ICAM, núm. 17, Madrid, marzo de 2001.
- AAVV: “*Los Derechos Humanos y la Constitución de 1978*”. Ed. Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Nueva Época, 1979.
- AAVV: “*Debates feministas*”. Ed. Comisión Anti-agresiones y Coordinadora de Grupos de Mujeres de Barrios y Pueblos del movimiento feminista de Madrid 1990, Madrid.
- AAVV: Informe “*España ante las Políticas europeas de igualdad para gays, lesbianas, transsexuales*”. Ed. Federación Estatal de Lesbianas y Gays.
- AAVV: “*Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva en Castilla y León*”. Ed. Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y Bienestar Social. 2002.
- AAVV: “*Juntas y a por todas*”. Ed. Federación de Organizaciones Feministas del Estado Español, Madrid, 1994.
- AAVV: “*Memento Práctico Social 2003*”. Ed. Francis Lefebvre, Madrid, 2003.
- AAVV: Informe “*Principales aspectos de la transexualidad*”, HEGOAK-Área afectivo sexual.
- Albiol Montesinos, I. y Sala Franco, T.: “*Derecho Sindical*”. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2001.
- Alonso Olea, M., Casas Baamonde, M. E.: “*Derecho del Trabajo*”. Ed. Civitas, 15.<sup>a</sup> edición, 1997, Madrid.
- Aeberhar-Hodges, J.: “*Jurisprudencia reciente sobre el acoso en el Trabajo*”. Ed. Revista Internacional del Trabajo, vol. 115, 1996.
- Baz Rodríguez, J.: “*Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*”, Ed. Comares, Granada, 2002.
- Becerra Fernández: “*Transexualidad. La búsqueda de una identidad*”. Ed. Díaz de Santos S.A., 2003 Madrid.
- Bilbao, A.: “*El empleo precario*”. Ed. Los Libros de la Catarata, 1999, Madrid.
- Bodas Martín, R.: “*La jornada laboral*”. Ed. Dykinson, Madrid, 2002.
- CAES: “*Las Empresas de Trabajo Temporal. Prestamismo Laboral Legalizado*”. CAES, noviembre, 1998.

- Caras Martínez: “*Avanzando por la senda de la igualdad entre géneros. Noticia breve de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE*”. Aranzadi Social núm. 13/2002-Parte Tribuna, Ed. Aranzadi. S.A.; Pamplona, 2002.
- Colectivo IOE: “*La inserción laboral de las personas con discapacidades*”. Fundación La Caixa, 2003.
- Confederación General del Trabajo (CGT): “*Boletín Informativo Jurídico Sindical*” (números 1 a 81). Ed. CGT.
- Confederación General del Trabajo (CGT): “*Guía de Acción Sindical*”. Ed. CGT.
- Confederación General del Trabajo (CGT): “*Guía de Acción Sindical en materia de Salud Laboral*”, Ed. CGT.
- Confederación General del Trabajo (CGT): “*Guía del Delegado*”. Ed. CGT, 1991.
- Confederación General de Trabajo (CGT): “*Drogodependencias Guía del Delegado*”. Ed. CGT, 1992.
- Confederación General del Trabajo (CGT): “*Guía de Elecciones Sindicales*”. Ed. CGT, Madrid.
- Confederación General del Trabajo (CGT): “*Guía Laboral Juvenil*”. Ed. CGT, Madrid, 2000.
- Confederación General del Trabajo (CGT): “*Guía sobre las Empresas de Trabajo Temporal. Todo lo que quiso saber y nadie le quiso contar*” Ed. CGT.
- Consejo Económico y Social (CES): “*Vida laboral y prejubilaciones Informe 2/2000*”. Ed. Consejo Económico y Social.
- Cruz Villalón, J.: “*Estatuto de los Trabajadores comentado*”. Ed. Tecnos, Madrid, 2003.
- Däubler Wolfgang: “*La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Derecho Colectivo del trabajo*”. Revista de Derecho Social, núm. 17. Ed. Bomarzo, Alicante, enero-marzo 2002.
- Desdentado, Aurelio, y Valdés, Berta: “*La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo*”. Ed. Trotta, Valladolid, 1998.
- Galiana Moreno, J. M.; Sempere Navarro, A.V.: “*Legislación Laboral y de Seguridad Social*”. Ed. Aranzadi, 2001.
- García Tena, J.: “*Regulación de empleo: jursipruedencia, resoluciones judiciales y administrativas*”, 1982 Madrid.
- Gaspar Blanch, A.: Informe “*El Acoso Sexual, un ataque a la libertad y a la integridad moral*”. Revista General de Derecho, 2001.
- Gómez Muñoz, J. M.: “*Las jornadas especiales de trabajo*”. Ed. Aranzadi, 1998.
- Iglesias Cabero, Manuel: “*Negociación Colectiva*”. Ed. Colex, Madrid, 1997.
- Mairal Medina, P. y Piedad Osorio, L.: “*Informe Concepciones, actitudes y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito laboral de Coslada*”. Ed. Colectivo Guirigay, Coslada, Madrid.
- Maruani, Margaret: “*Trabajo y el empleo de las mujeres*”. Ed. Fundamentos, 2002, Madrid.
- Martín Artilles, A.: “*Flexibilidad y Relaciones Laborales*”. Ed. Consejo Económico y Social, Madrid, 1995.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa. “*Guía Laboral y Asuntos Sociales 2003*”. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.
- Mediavilla, G.: “*¿Por qué la han tomado conmigo?: Casos reales de mobbing*”. Ed. Grijalbo, Barcelona, 2003.
- Mercader Uguina, J. R.: “*Estructura de la Negociación Colectiva y Relaciones entre Convenios*”. Ed. Civitas, Madrid, 1994.

- Molina Navarrete, C.: “*La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización*”. Aranzadi Social núm. 18, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2002.
- Nanclares Valle, J.: “*Comentario a la STS de 6 de noviembre de 2002, una recepción incompleta de la nueva doctrina del ETD en materia de Transexualidad*”. Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional, núm. 12/2003. Ed. Aranzadi, S.A., Pamplona, 2003.
- Organización Internacional del Trabajo, (OIT) Informe: “*La Hora de la Igualdad en el trabajo*”. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at work 2003, International Labour Office, Geneva, 2003.
- Quintanilla Navarro, R.Y.: “*Los Convenios Colectivos Irregulares*”. Ed. Consejo Económico y Social, Madrid, 1998.
- Rodríguez Iniesta, Guillermo: “*Homosexualidad y Seguridad Social, a propósito de la sentencia del TSJ de Navarra, 30 de noviembre 2000*”. Aranzadi Social, núm. 19/2000. Ed. Aranzadi, S.A., Pamplona, 2000.
- Rubio de Medina, María Dolores: “*El proceso sobre materia electoral*”. Ed. Bosch, Barcelona, 2000.
- Sala Franco, T. (Dir.): “*Guía Práctica de la Negociación Colectiva*”. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.
- Silveira Sara: “*La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales*”. OIT, Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, 2000.
- Valdés Dal-Ré, Fernando: “*La Transmisión de Empresa y las Relaciones Laborales*”. Ed. MTAS, Madrid, 2001.
- Vázquez González, Ignacio (Coord.): “*La Inspección de Trabajo y Seguridad Social*”. Ed. Aranzadi, Pamplona, 1999.