

# COMO ACTUAR ANTE UNA CARTA DE SANCIÓN

**Es posible que recibas alguna sanción por incumplimiento o porque la empresa quiera preparar un despido**

- 1** Reclama que te den una copia por escrito.
- 2** Escribe "No conforme" y pon la fecha del día en que lo firmas.
- 3** Algunos Convenios exigen que la empresa realice un expediente contradictorio.
- 4** Un expediente contradictorio permite que el trabajador pueda explicarse.
- 5** Si eres representante de los trabajadores/as el expediente contradictorio es obligatorio.
- 6** La carta de sanción tiene que describir totalmente los hechos de la sanción
- 7** Si la falta es muy grave la empresa tiene que informar a la RLT.
- 8** La sanción puede ser: amonestación, suspensión de empleo y sueldo, despido disciplinario.
- 9** Las sanciones prescriben: leve a los 10 días, grave a los 20 días, muy grave 60 días.
- 10** Puedes impugnar ante el juzgado en un plazo de 20 días hábiles desde que te lo comunican.

**91 589 75 34**  
[ugt@madrid.ugt.org](mailto:ugt@madrid.ugt.org)



**Madrid**

# CUANDO MI DÍA LIBRE COINCIDE CON FESTIVO

**Cuando coincide un día festivo la misma semana que te corresponde tu día de descanso puede ocurrir que tu jefe/a quiera quitarte el día que te corresponde descansar, qué ocurre ante esto.**

- 1** El artículo 37.2 del ET deja muy claro que las fiestas locales tienen carácter retribuido y no recuperable.
- 2** Todos/as tenemos derecho a 14 fiestas, dos de ellas son locales.
- 3** Si tu día de libranza en la semana es rotativo, la empresa no puede cambiártelo para hacer coincidir tu descanso con tu día festivo.
- 4** Si tu día de libranza, fijo o rotativo, coincide con un festivo: en primer lugar debe de haber acuerdo entre ambas partes, si no es así, acudir al convenio si éste lo regule, y por último si no se dan estos casos, acudir al calendario laboral a final de año para contabilizar el exceso de horas y que sean abonadas o disfrutadas en descanso.
- 5** Si no estás de acuerdo tienes derecho a denunciar en un plazo de un año desde que se produce el hecho.

91 589 75 34  
[ugt@madrid.ugt.org](mailto:ugt@madrid.ugt.org)



Madrid

# COMO ACTUAR ANTE UNA CARTA DE DESPIDO

**La carta de despido es el documento que siempre te deben dar y en el que aparecen todos los datos relativos a este despido.**

- 1** En la carta deben constar: los datos de la empresa y el trabajador/a, la fecha y el lugar, los motivos del despido y la cuantía de la indemnización.
- 2** Firma "No conforme" y pon la fecha del día en que lo firmas.
- 3** Busca asesoramiento con tu representante legal y un abogado laboralista.
- 4** No firmar no sirve de nada, la empresa puede recurrir al burofax para su constancia.
- 5** Identifica el tipo de despido que es, cada uno conlleva una indemnización y necesita un tipo de justificación.
- 6** Deben darte el documento de liquidación con el desglose de los conceptos de la nómina proporcional a días, vacaciones y pagas generados hasta el día de despido.
- 7** Lo correcto es que te paguen la liquidación en el momento, aunque a veces esperan a final de mes.
- 8** Si es así, no firmes como que has recibido ninguna cantidad.
- 9** Acude a solicitar la prestación por desempleo, con tu carta de despido y el certificado de empresa. Este certificado actualmente, por lo general, ya lo envían las empresas directamente vía telemática al SEPE.
- 10** Tienes 20 días hábiles para reclamar el despido desde que es efectivo.

91 589 75 34  
[ugt@madrid.ugt.org](mailto:ugt@madrid.ugt.org)



Madrid

# CUANDO LA EMPRESA ME TRASLADA DE CENTRO DE TRABAJO

**El traslado de centro de trabajo por parte de la empresa no siempre permite que puedas oponerte, reclamar contra él o que tengas la opción de rescindir tu contrato.**

1

El lugar donde se prestan los servicios se pacta en el contrato o Convenio Colectivo. Si establece que prestas servicios en centros móviles, no supone ninguna modificación.

2

Se considera traslado o movilidad geográfica aquel que produzca un cambio de residencia.

3

Además de cumplirse dos factores: si el tiempo de desplazamiento es superior al 25% de la jornada laboral, y que la distancia entre el nuevo centro de trabajo y el antiguo sea mayor a 30 km.

4

El traslado sin movilidad geográfica o con ella, y si se produce de forma individual, debe de ser notificado con 30 días de antelación, motivar las causas, comunicar la fecha, e indicar el nuevo destino

5

Si es un traslado con movilidad geográfica puedes: aceptar el traslado, finalizar la relación laboral o impugnar vía jurisdiccional.

6

Si aceptas el traslado geográfico tienes derecho a percibir una compensación por gastos, pactada por ambas partes.

7

Esa compensación nunca podrá ser inferior a lo que establezca tu Convenio Colectivo.

8

Si decides rescindir el contrato, tienes derecho a una indemnización de 20 días por año con un tope de 12 mensualidades.

9

Si optas por la impugnación, el plazo para llevarlo a cabo es de 20 días hábiles desde la notificación.

10

Aunque hayas impugnado, tendrás que trasladarte al nuevo centro de trabajo y esperar a lo que dictamine la sentencia.

91 589 75 34  
[ugt@madrid.ugt.org](mailto:ugt@madrid.ugt.org)



Madrid

# CÓMO PUEDO IDENTIFICAR LOS TIPOS DE DESPIDO

**Identifica el tipo de despido ante el que te podrías encontrar, cada tipo de despido conlleva un tipo de indemnización y necesita un tipo de justificación**

1

A excepción de en el despido disciplinario, el empresario tiene la obligación de avisar por escrito al trabajador de su voluntad de dar por finalizada la relación laboral con un plazo mínimo de 15 días.

2

**Despido Procedente.** Suelen ser disciplinarios en los que se puede demostrar la causa según lo establecido en el convenio, no conlleva indemnización. Aunque la empresa lo considere procedente, es la jurisdicción quien decide en última instancia.

3

**Despido Improcedente.** No existe una causa real de despido, el empresario no puede demostrarlo o un juez así lo determina. Tiene una indemnización de 33/45 días-año – 24/42 mensualidades.

4

**Despido Objetivo.** Motivado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Corresponde una indemnización de 20 días por año con un tope de 12 mensualidades.

5

En el despido objetivo, si la empresa opta por conceder el preaviso (en lugar de abonar los días no preavisados), durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de seis horas semanales para buscar nuevo empleo.

6

**Despido colectivo (ERE).** Es un despido objetivo pero que afecta a un número o porcentaje de la plantilla determinado en función del tamaño de la empresa. Corresponde una indemnización de 20 días por año con un tope de 12 mensualidades.

7

Tienes 20 días hábiles desde la comunicación, para reclamar ante el juzgado de lo social, cualquiera de estos despidos.

91 589 75 34  
ugt@madrid.ugt.org



Madrid

# QUÉ OPCIONES TENGO ANTE UN CAMBIO DE TURNO

- 1 Exige que te lo comuniquen por escrito.
- 2 Firma "No conforme".
- 3 Pon la fecha del día en que lo firmas.
- 4 Ponlo en conocimiento de tu sección sindical o asesor legal.
- 5 Puedes aceptar el cambio cumpliendo el nuevo horario sin más actuación.
- 6 O puedes solicitar la extinción del contrato con dos opciones
- 7 Acogerte a una indemnización de 20 días por año, 9 mensualidades, sin juzgados.
- 8 Demandar como despido improcedente a 33/45 días por año, 24/42 mensualidades, si no se ha realizado correctamente la modificación sustancial.
- 9 Tienes un plazo de 20 días hábiles para demandar desde que te lo comunican.
- 10 El cambio de horario únicamente se puede impugnar ante el juzgado de lo social.

91 589 75 34  
[ugt@madrid.ugt.org](mailto:ugt@madrid.ugt.org)



Madrid

# El médico me ha dado un parte de reposo...

## ¿qué prestaciones me cubre?

El parte médico de reposo (Documento P10)



### ¿Sabías que...?

No es necesario que el trabajador/a sea declarad@ en situación de baja médica o IT cuando exista un periodo de enfermedad no superior a tres días.

#### RECUERDA:

Los documentos de ausencia o reposo emitidos por el facultativo deben ser aceptados por la empresa como justificante.

Si en el Convenio Colectivo o acuerdo no se reconoce al documento P10 ("parte de reposo") o documento similar expedido por el Servicio Público de Salud como uno de los documentos que justifique una licencia o permiso retribuido, todas las ausencias del trabajador que no vengan respaldadas por un parte de baja, únicamente servirán para justificar dicha ausencia al trabajo y así evitar ser sancionado por la empresa, pero no justificarán su retribución salarial por esos días.



### Ante la duda, UGT



Madrid

**91 589 75 34**

[ugt@madrid.ugt.org](mailto:ugt@madrid.ugt.org)

# NUEVA SENTENCIA QUE MEJORA EL MODO DE DISFRUTE DE LAS LICENCIAS RETRIBUIDAS



La sala IV del Tribunal Supremo, mediante su sentencia de 13 de febrero de 2018, ha establecido un cambio sobre el cómputo de los permisos retribuidos.

## ANTERIOR A LA NUEVA SENTENCIA



Las licencias retribuidas se disfrutaban a partir del hecho causante con independencia si era en día festivo, de libranza o laborable.

Para el TS, el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues «en día festivo o de descanso no hace falta»



Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga.

En la práctica, por ejemplo, el permiso previsto para el caso de matrimonio, si este se lleva a cabo un martes y al/ a la trabajador/a le correspondiera no trabajar ese día martes y el miércoles siguiente por libranza semanal o por resultar día festivo programado para su disfrute como tal, el permiso de quince días empezará a disfrutarse desde el jueves siguiente y no desde el martes como hasta ahora.



## NUEVA DOCTRINA



Los permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijos/as, fallecimiento, accidente enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que establecen los apartados a/ y b/ del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, deben disfrutarse a partir del primer día siguiente laborable al hecho causante.

El Tribunal Supremo corrige y anula el criterio de la Audiencia Nacional y sienta este nuevo criterio más ventajoso y beneficioso para l@s trabajador@s



Con esto, se evita el acortamiento de los periodos de permiso que hasta ahora se venían produciendo, al interpretarse hasta ahora que desde que acontecía el hecho causante, aunque ese día fuera no laborable (por corresponder a un día de libranza semanal o festivo programado), el cómputo del periodo del disfrute del permiso comenzaba ese mismo día.

Lo mismo acontecería en el resto de los permisos previstos en el artículo 37.3 ET.



Aunque la sentencia ha sido dictada en relación al sector de “Contact Center”, el criterio que sienta puede resultar aplicable a todos los sectores y convenios, por tener su origen en la interpretación de lo dispuesto en el artículo 37.3 E.T. en relación a los permisos retribuidos, y es realizada por el Tribunal Supremo, sin tener presentes las circunstancias particulares del sector referido.

En ningún caso la doctrina parece aplicable a vacaciones, días compensatorios por exceso de jornada, IT, maternidad, paternidad o cualquier otra suspensión de la relación laboral, o en aquellos casos en los que el convenio especifique esta cuestión

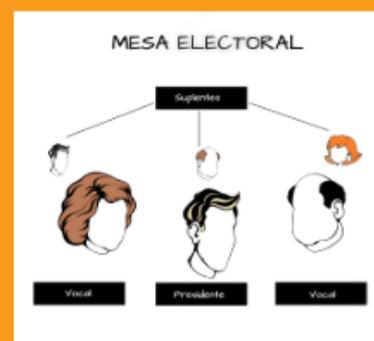


91 589 75 34  
ugt@madrid.ugt.org



# Sabias que....

SI ERES VÍCTIMA DE UN DELITO, DECLARADO O PRESUNTO, Y EL AGRESOR/A VOTA EN TU COLEGIO "PUEDES" SER RELEVAD@ DE SER MESA ELECTORAL.



- ✔ La condición, debidamente acreditada, de víctima de un delito, declarado o presunto, en razón del cual se haya dictado una resolución judicial que permanezca en vigor, por la que se imponga una pena o medida cautelar de prohibición de aproximación, cuando el condenado o investigado destinatario de dicha prohibición figure inscrito en el Censo correspondiente a alguna de las Mesas del Colegio electoral al que pertenezca la Mesa de la que deba formar parte la persona solicitante.

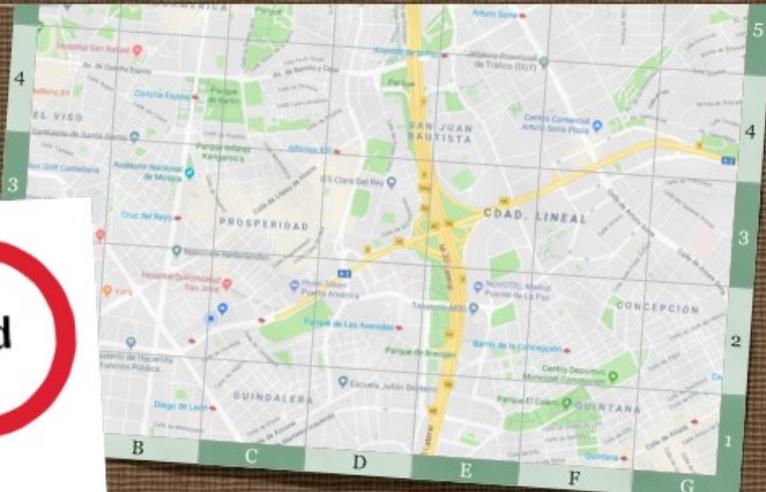


Madrid

Ante la duda... **UGT**

91 589 75 34

[ugt@madrid.ugt.org](mailto:ugt@madrid.ugt.org)



**91 589 75 34** 

 **ugt@madrid.ugt.org**

## ¿Sabías que...? Hay nueva Sentencia sobre Geolocalización y jornada Laboral

La empresa tiene que garantizar a l@s representantes/as de l@s trabajadores/as que el dispositivo de geolocalización implantado en los vehículos de motor utilizados por l@s trabajadores/as no estará operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral.

**Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 3058/2017 de 27 Dic. 2017, Rec. 2241/2017**

## LICENCIAS RETRIBUIDAS MÍNIMAS

Las licencias laborales retribuidas son unos permisos de duración determinada durante los que el trabajador o trabajadora sigue percibiendo su salario como si hubiera acudido a su puesto de trabajo con total normalidad. Es importante saber que deben solicitarse previo aviso, salvo en circunstancias excepcionales en los que sea imposible. Además siempre deberán justificarse a la empresa.

Pese a estar reconocidos en el Estatuto del Trabajador, estos permisos laborales se regulan en los diferentes convenios colectivos o acuerdos individuales. Si tienes cualquier duda sobre un caso en concreto, siempre puedes acudir al convenio colectivo que aplique en cada caso y si no tuvieras convenio estarías regido por el E.T.

### Permiso por matrimonio

15 días naturales (ampliables por convenio) para los empleados que se casen o formalicen una unión en pareja de hecho. Los 15 días naturales empiezan a contar a partir del día del matrimonio y en todo caso **tendrá que poder justificarse mediante un acta o documento similar**.

### Permiso por nacimiento de hijo

2 días, más: Para los padres **4 semanas** y para las madres **16 semanas**. Si el trabajador necesita **desplazarse** serán **4 días**.



TRABAJAD@R

Accidente, enfermedad grave, nacimiento, hospitalización, o fallecimiento de parientes. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. **2 días, 4 días si el trabajador tiene que hacer un desplazamiento.**

### Permiso por mudanza



TRABAJAD@R

1º y 2º GRADO DE AFINIDAD O CONSANGUINIDAD

### Permiso por deberes públicos

En casos de carácter público y personal el trabajador **tendrá licencia para faltar el tiempo indispensable para cumplir con su deber como ciudadano.**

Para realizar **funciones sindicales** o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.



TRABAJAD@R

TRABAJAD@R

### Permiso por exámenes prenatales o para preparar el parto

**Tiempo indispensable para realizarlo**



### Permiso por exámenes

Cualquier empleado que esté realizando estudios **podrá obtener un permiso retribuido durante el tiempo necesario para realizar el examen.**

TRABAJADORA

TRABAJAD@R

### Otros permisos - por convenio colectivo o pacto individual

El convenio colectivo aplicable a cada contrato **puede ampliar los permisos** antes detallados e incluso recoger otras licencias retribuidas por otros motivos distintos y algunas adicionales sin derecho a retribución.



### GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

1º grado Titular/Cónyuge  
Padres, suegr@s,  
hij@s,  
yerno/nuera  
2º grado Titular/Cónyuge  
Abuel@s,  
herman@s,  
cuñad@s, niet@s.

Ante la duda... UGT

91 589 75 34  
ugt@madrid.ugt.org



Despido por absentismo

## Tribunal Supremo. Unificación de Doctrina.

Despido por absentismo.

El cómputo del plazo de 12 meses para valorar ausencias serán los 12 meses inmediatamente anteriores al día de la notificación del despido.



Ante la duda.... **UGT**

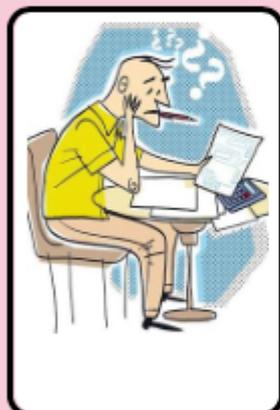
91 589 75 34 - [ugt@madrid.ugt.org](mailto:ugt@madrid.ugt.org)



# ¿Sabias qué...?



Madrid



Según la ley, si el 5 de abril la empresa o profesional encargado de enviar los certificados no lo ha hecho, estaría cometiendo una infracción leve que puede ser sancionada con 150€ por cada certificado no emitido.



La obligación de la empresa es entregarle al interesado el certificado original, sellado y firmado por la persona que lo emite.



Las empresas en las que hayas prestado servicios y hayan realizados ingresos a cuenta en tu nombre tienen la obligación de hacerte entrega del Certificado de Retenciones.



Madrid

*Ante la duda...* **UGT**

91 589 75 34

[ugt@madrid.ugt.org](mailto:ugt@madrid.ugt.org)

UNA SENTENCIA DICE...



## LA EMPRESA PAGARÁ LOS GASTOS BANCARIOS QUE GENERE EL RETRASO DE LA NÓMINA



Así lo determina en una reciente sentencia el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Canarias



El empresario tiene obligación de asumir los perjuicios que se generen por el retraso en el pago de la nómina a sus emplead@s



El TSJ condena a una empresa de seguridad a pagar a sus trabajador@s los gastos o recargos bancarios (en relación a la hipoteca, intereses por descubierto, etc...) ocasionados por el cobro impuntual del salario, más los intereses legales.



L@s emplead@s afectados tienen derecho a percibir puntualmente su sueldo, y, en consecuencia, a exigir al empleador que se haga cargo de todos los daños económicos

¿Sabías qué....?



La sentencia no establece cuáles son los concretos costes que deben asumir la compañía, ni su cuantía, por lo que los trabajadores/as tendrán que acudir al juzgado, individual o colectivamente, para reclamar que se ejecute la resolución y se haga efectivo el reembolso.

Ante la duda... consulta con **UGT**

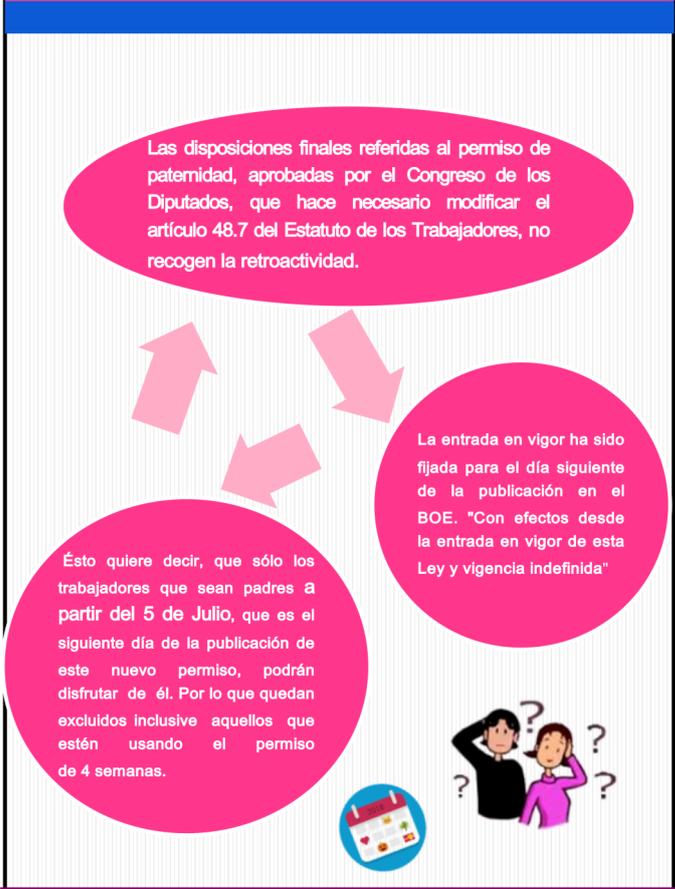
91 589 75 34  
ugt@madrid.ugt.org



CONVIENE SABER....  
"LOS PERMISOS DE PATERNIDAD  
DE CINCO SEMANAS"

Sólo los padres de los hijos/as nacidos, adoptados o en acogimiento, desde el día 5 de julio de 2018, tendrán 5 semanas de permiso de paternidad. Actualmente esta licencia es de 4 semanas.

El incremento de una semana en esta licencia remunerada al 100% está pensada para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. Este camino lo venimos luchando con tesón desde la UGT, pero aún queda mucho trabajo por hacer hasta igualar las 16 semanas del permiso de maternidad.



Contacta con la UGT ante cualquier duda  
91 589 75 34  
ugt@madrid.ugt.org



## EN VERANO TUS DERECHOS NO SE VAN DE VACACIONES



Tus compañeros/as comienzan a coger vacaciones y....

- Turnos interminables?
- Semanas sin poder librar?
- Concatenación de jornadas?
- Cambios de turno sin previo aviso?
- Funciones superiores sin cobrarlas?

Te identificas con estas situaciones



El empresario/a tiene la obligación de seguir respetando tus mismos derechos que durante el resto del año. Si él o ella no cubre la vacante de tu compañero/a por ahorrarse costes, eso no le da derecho a explotarte.



Si te encuentras en esta tesitura, acude a **UGT** para que te ayude



## ¡Recuerda!

Todo trabajad@r tiene derecho a un descanso de 1,5 días de descanso ininterrumpido a la semana. Los menores de 18 años será de 2 días ininterrumpidos.

La jornada máxima legal será de 40 horas semanales. Máxima diaria, será de 9 horas efectivas al día, salvo que por convenio colectivo o acuerdo entre trabajad@r y empresario se establezca una distribución de la jornada diaria diferente.



El descanso entre jornada y jornada es de 12 horas, para los menores de 18 años será de 8 horas. Los menores de 18 años no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajos nocturnos.

Por cada seis horas de trabajo continuado, el trabajad@r tendrá derecho a un descanso mínimo de 15 minutos. Los menores de 18 años que trabajen continuadamente más de 4 horas y media, su descanso es de 30 minutos.

Ante cualquier duda contacta con **UGT**

91 589 75 34

[ugt@madrid.ugt.org](mailto:ugt@madrid.ugt.org)





Madrid

## PERMISO POR NACIMIENTO EN 2020

Corresponde a ambos progenitores. Estos deciden cómo ejercitar este derecho, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días



16 SEMANAS

6 semanas obligatorias e ininterrumpidas posteriores al parto

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que el menor cumpla doce meses

Puede ceder al otro progenitor hasta 2 semanas



12 SEMANAS

4 semanas de forma ininterrumpida tras el parto

Las 8 semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el menor cumpla 12 meses

Podrá disfrutarse en jornada completa o parcial de un mínimo del 50% previo acuerdo con el empresario



Ampliables en el supuesto de discapacidad del hijo, nacimiento, guarda o adopción múltiple, 2 semanas adicionales por cada hijo a partir del primero



## PERMISO PARA ACUDIR A LAS REVISIONES Y A LAS CLASES DE PREPARACIÓN AL PARTO

El apartado 3. f) del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores establece que el trabajador tiene **derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, sin que sea posible descontarle nada del salario.**

Este derecho es por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Por lo tanto, todos los exámenes médicos que sean necesarios así como las clases de preparación al parto no nos podrán perjudicar en el salario.

La única obligación que se tiene es que hay que **avisar a la empresa con la mayor antelación que sea posible.**



Ante la duda UGT



91 589 75 34  
[ugt@madrid.ugt.org](mailto:ugt@madrid.ugt.org)



# 10 cosas que debes recordar sobre la... excedencia por cuidado de un menor



La madre o padre puede solicitar la excedencia cuando lo estime oportuno. No obstante la duración máxima de ésta será tres años que empiezan a contar desde el nacimiento del hijo, y dura hasta el momento que el menor cumple tres años.

El trabajador/a puede solicitar la excedencia por tramos inferiores, aunque sean varios y separados.



Durante el primer año, el trabajador/a tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva solo se refiere al derecho de reincorporación en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La negativa empresarial a la reincorporación equivale a un despido.



Cuando el trabajador/a tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

El periodo en situación de excedencia, es computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario.



UGT te ayuda a solicitarla

## COTIZACIÓN Y DERECHO A PARO, JUBILACIÓN, INCAPACIDAD...

La base de cotización el promedio de los 6 meses anteriores al inicio de la excedencia. Si tuviera una reducción de jornada por cuidado de un menor de 12 años o familiar con anterioridad a la excedencia, será la base incrementada hasta el 100% en la reducción de jornada.



No se cotiza para el desempleo, aunque sí se tendrá en cuenta para la jubilación.

Los periodos de excedencia de los trabajadores por cuidado de un hijo menor de tres años tendrán la consideración de cotizados al 100% a los efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

10

Durante el periodo de excedencia no se tiene derecho a la prestación por desempleo, a no ser que se tuviera otro trabajo y fuese despedido



91 589 75 34  
ugt@madrid.ugt.org



## ¿Sabias que...?

Puedes adaptar tu horario sin reducir tu jornada Laboral y también solicitar la prestación del trabajo a distancia.

Sí



Según el Real Decreto 6/2019 que modifica el Art. 34.8 del Estatuto de Los Trabajadores esto es posible

*"Las personas trabajadoras tienen el derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

*En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, ..... La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizando el mismo, empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa de su ejercicio.....*

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

**En UGT te Ayudamos**

91 589 75 34  
ugt@madrid.ugt.org

# Permisos Paternidad RD 6/2019



1 abril  
2019

## Permiso de Paternidad de 8 semanas

Solo se está obligado a disfrutar de dos semanas inmediatamente posteriores al parto de forma ininterrumpida y simultánea con la madre. Las restantes semanas podrá disfrutarlas durante el primer año del hij@.

2020

## Permiso de Paternidad de 12 semanas

Solo se está obligado a disfrutar de cuatro semanas inmediatamente posteriores al parto de forma ininterrumpida y simultánea con la madre. Las restantes semanas podrá disfrutarlas durante el primer año del hij@.

2021

## Permiso de Paternidad de 16 semanas

Solo se está obligado a disfrutar de seis semanas inmediatamente posteriores al parto de forma ininterrumpida y simultánea con la madre. Las restantes semanas podrá disfrutarlas durante el primer año del hij@.



**EL PERMISO DE PATERNIDAD  
ES RETRIBUIDO AL 100%**



**El permiso lo puede disfrutar el padre o  
progenitor distinto a la madre biológica**



**El permiso puede combinarse con otros  
derechos como la lactancia o las vacaciones**

### EN CASO DE ADOPCIÓN, GUARDA O ACOGIMIENTO

1 abril  
2019

Cada progenitor podrá disfrutar de un máximo de 10 semanas voluntarias, quedando las restantes a disposición del otro.

TOTAL  
16  
SEMANAS

Por cada Progenitor seis semanas obligatorias e ininterrumpidas y a tiempo completo después de la resolución.

2020

Cada progenitor podrá disfrutar de un máximo de 10 semanas voluntarias, quedando las restantes a disposición del otro.

TOTAL  
22  
SEMANAS

Por cada Progenitor seis semanas obligatorias e ininterrumpidas y a tiempo completo después de la resolución.

2021

## Permiso para cada progenitor de 16 semanas

Solo se está obligado a disfrutar de seis semanas inmediatamente posteriores a la resolución de forma ininterrumpida y simultánea. Las restantes semanas podrá disfrutarlas durante los doce meses siguientes a la resolución.

91 589 75 34  
ugt@madrid.ugt.org



## CONVIENE RECORDAR SOBRE EL ... "CONTRATO TEMPORAL EN FRAUDE DE LEY"



Para realizar un contrato temporal **no se permite cubrir un puesto** en una empresa **que tiene una necesidad permanente** con una contratación temporal, es decir, que si la empresa va a tener una necesidad permanente, no se permite contratar a alguien de manera temporal, así como también a respetar una serie de exigencias a la hora de realizar cada contrato. Las consecuencias de no cumplir con ello es que el contrato se encuentra en fraude de ley y se presumirá por tiempo indefinido.



La contratación temporal es causal. Para poder justificar la temporalidad, ésta **debe de estar identificada de manera clara** y concreta el trabajador sólo se podrá dedicar a las funciones para las que fue contratado indicado en el contrato. Si por el contrario, el contrato finaliza antes o después de que dichas necesidad se haya extinguido, **la extinción de la relación laboral será improcedente**. Los contratos temporales tienen una duración limitada en el tiempo.

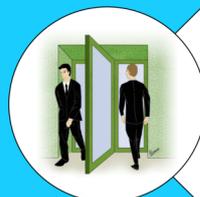
### Se podrá justificar, y por tanto celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos



**Contrato de obra y servicio:** Se contrata al trabajador para la realización de una obra y servicio determinado y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Obligatorio que se **identifique la obra** y que ésta responda a necesidades autónomas y no permanentes de la producción. Se limitan en el tiempo, los celebrados con posterioridad al 18/06/2010, **tres años ampliables 12 meses por convenio**.



**El contrato eventual por acumulación de:** Cuando las circunstancias del mercado ocasionen una acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa **siempre que se especifique la duración del mismo**. Su máxima duración es **seis meses, dentro de un periodo de doce meses**. Por convenio colectivo podrá modificarse el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar los contratos, siendo el periodo máximo de referencia de dieciocho meses



**Contratos de interinidad:** Para sustituir a trabajador@s con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo **se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución**, o por el otro lado, este contrato también es posible para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección. Su duración de tiempo es la del trabajador con derecho a la reserva del puesto de trabajo, o en caso de cubrir un puesto como máximo tres meses.

**Límite general de contratos:** La concatenación de contratos temporales que superan los **24 meses en un periodo de 30 meses** sea para el mismo o diferente puesto de trabajo, misma empresa o grupo de empresas. No es de aplicación a los contratos de interinidad.



Se adquiere la condición de fijo, si el trabajador **no ha sido dado de alta en la Seguridad Social**, transcurrido un plazo igual que para el periodo de prueba, o cuando los contratos no se realicen por escrito cuando así lo exija la normativa.

Dos opciones ante un contrato en fraude de ley: **esperar a la finalización del contrato temporal**, y actuar en función del comportamiento empresarial. Solicitar la condición de trabajador de carácter indefinido ante la **jurisdicción social mientras la relación laboral está vigente**.



Madrid

# RECUERDA

## No te pueden despedir en caso de ausencias al trabajo por:

1

- Asistencia a huelga.
- Las derivadas por el ejercicio de representación sindical.

2

- Maternidad.
- Riesgo durante el embarazo y lactancia.

3

- Las motivadas por violencia de género.
- Vacaciones y otras licencias.

4

- Tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.
- Accidente de trabajo.

5

- Enfermedad o accidente no laboral cuya baja dure más de 20 días consecutivos.

En **UGT** podemos y sabemos ayudarte

91 589 75 34

[ugt@madrid.ugt.org](mailto:ugt@madrid.ugt.org)

# TUS DERECHOS



## EN NAVIDAD NO SON UN REGALO



Con la campaña de Navidad a la vuelta de la esquina, se suceden numerosas **contrataciones abusivas**, que están fuera de convenio y hasta se llega a pagar en negro las horas extras, si es que se pagan de alguna manera.



En estas fechas se abusa con los horarios, exceso de horas extras, no se respeta los descansos establecidos por ley que son, **12 horas entre jornadas y día y medio de descanso semanal** según establece el Estatuto.



Las horas **complementarias** solo las pueden realizar l@s Trabajadores/as que tengan un contrato **a tiempo parcial** con una jornada superior a 10 h. semanales en computo anual, es indispensable un pacto por escrito entre empresa y Trabajador/a.

Las horas **extraordinarias** son voluntarias y están limitadas a **80 al año**. La acumulación del 1/2 día de descanso semanal y el exceso de jornada deben de realizarse respetando la normativa vigente.



Los contratos más celebrados son a jornada partida en contrato a tiempo parcial, en los que **solo puede establecerse una interrupción al día**, y tienes derecho a recibir las pagas y vacaciones que te correspondan.

Además tienes derecho a una **indemnización de 12 días por año** al término de tu contrato. Si te despidiesen antes de tiempo o estuvieras en fraude de ley, tu indemnización se corresponde con 33 días por año, topado a 24 mensualidades.

Si crees que sufres algún tipo de abuso en tu puesto de trabajo, llama a la **UGT**



## UGT TE AYUDA

915897534

[ugt@madrid.ugt.org](mailto:ugt@madrid.ugt.org)



# UGT te enseña lo que debes saber de las horas complementarias



Son aquellas horas pactadas por escrito entre un trabajador/a y un empresario/a para realizar más horas que la jornada ordinaria en los contratos a tiempo parcial. En un contrato a tiempo a parcial, como norma general, no se pueden realizar horas extraordinarias.

## Horas pactadas

Sólo se podrán formalizar en el caso de **contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual** y no podrán exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán fijar porcentajes distinto con los límites de un mínimo de 30% y un máximo de 60% de las horas ordinarias contratadas.

## TIPOS DE HORAS

Como límite a las horas complementarias, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrá exceder las horas de un trabajador a jornada completa.

## Horas voluntarias

Para los contratos a tiempo parciales de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual. El número de horas no podrá superar el 15%, ampliable al 30 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.



## RÉGIMEN JURÍDICO



La **distribución y forma de realización** de las horas complementarias pactadas deberá atenderse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un **previsio de tres días**. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de **jornada y descansos**.



Las horas complementarias efectivamente realizadas se **retribuirán como horas ordinarias**, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.



## PAGO DE HORAS



El número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el **recibo individual de salarios** y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.



El pacto de horas complementarias podrá **quedar sin efecto por renuncia del trabajador/a**, mediante un **previsio de quince días**, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias: Atención de las necesidades familiares enunciadas en el Art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida). Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria. Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

## RENUNCIA A LAS HORAS



En caso de la **negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias** en el supuesto que no se cumplan las reglas previstas en la legislación y explicadas en esta entrada, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.



## DIFERENCIA HORAS EXTRAS Y COMPLEMENTARIAS



Las horas **extraordinarias** son horas de trabajo que se realizan **sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo**. No pueden realizarse en los contratos a tiempo parcial y son **voluntarias** salvo causa de fuerza mayor o pacto. En caso de que sean obligatorias, su negativa puede ser sancionada. Deben ser **compensadas de manera específica**, como mínimo igual a la retribución ordinaria, o con descanso equivalente.

91 589 75 34  
ugt@madrid.ugt.org

