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.

- El artículo 37.2 del ET deja muy claro que las fiestas locales tienen carácter retribuido y no recuperable.
- Todos/as tenemos derecho a 14 fiestas, dos de ellas son locales.
- Si tu día de libranza en la semana es rotativo, la empresa no puede cambiártelo para hacer coincidir tu descanso con tu día festivo.

Si tu día de libranza, fijo o rotativo, coin-

- cide con un festivo: en primer lugar debe de haber acuerdo entre ambas partes, si no es así, acudir al convenio si éste lo regulase, 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.
- Si no estás de acuerdo tienes derecho a denunciar en un plazo de un año desde que se produce el hecho.



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.

- 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.
- Firma "No conforme" y pon la fecha del día en que lo firmas.
- Busca asesoramiento con tu representante legal y un abogado laboralista.
- No firmar no sirve de nada, la empresa puede recurrir al burofax para su constancia.
- Identifica el tipo de despido que es, cada uno conlleva una indemnización y necesita un tipo de justificación.
- 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.
- Lo correcto es que te paguen la liquidación en el momento, aunque a veces esperan a final de mes.
- Si es así, no firmes como que has recibido ninguna cantidad.
- 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.
- Tienes 20 días hábiles para reclamar el despido desde que es efectivo.



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.

- 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.
- Se considera traslado o movilidad geográfica aquel que produzca un cambio de residencia.
- 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.
- 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
- Si es un traslado con movilidad geográfica puedes: aceptar el traslado, finalizar la relación laboral o impugnar vía jurisdiccional.
- Si aceptas el traslado geográfico tienes derecho a percibir una compensación por gastos, pactada por ambas partes.
- Esa compensación nunca podrá ser inferior a lo que establezca tu Convenio Colectivo.
- Si decides rescindir el contrato, tienes derecho a una indemnización de 20 días por año con un tope de 12 mensualidades.
- Si optas por la impugnación, el plazo para llevarlo a cabo es de 20 días hábiles desde la notificación.
- Aunque hayas impugnado, tendrás que trasladarte al nuevo centro de trabajo y esperar a lo que dictamine la sentencia.



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

- 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.
- 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.
- 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.
- **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.
- 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.
- 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.



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 IT o baja médica 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.



QUÉ OPCIONES TENGO ANTE UN CAMBIO DE TURNO

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





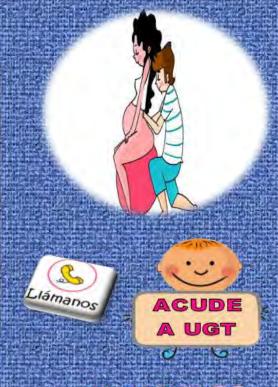
PERMISO PARA ACUDIR A LAS REVISIONES Y A LAS CLASES DE PREPARACIÓN AL PARTO

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.









915897534 ugt@madrid.ugt.org

El registro de taquillas en tu centro de trabajo



Si la Empresa decide hacer un registro de tu taquilla, debes saber que tienes derecho al asesoramiento previo, sin un actuar presionado ni apresurado antes de acceder voluntariamente a cualquier actuación frente a la empresa.

El Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador/a regula esta situación, el cual cita:

Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/a, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.





TUS DERECHOS





/IDAD 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, Ilama a la UGT



UGT TE AYUDA



915897534 ugt@madrid.ugt.org



DEBES SABER "CONTRATO

RELEVO



El contrato de relevo viene regulado por la legislación laboral vigente que establece que los trabajadores/as a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el apdo. 7. Art. 12 del ET y se reúnan una serie de requisitos.



El trabajador/a que se jubila parcialmente debe estar contratado a tiempo completo. **Debe contratarse** simultáneamente un relevista con contrato de relevo y cubrirse con este trabajador/a al menos el tiempo de jornada

que reduzca el que se jubila parcialmente.

UGT

El trabajador/a que se jubila parcialmente debe tener una edad mínima y un período de cotización mínimo. Para 😑 año 2018 debe tener 61 años y 6 meses con 34 años y 6 meses o más de cotización.

Si en el momento de la jubilación parcial no alcanzara este período y solo tuviera 33 años 👍 cotización, debería tener al menos 62 años de edad para poder jubilarse parcialmente.

> cotización del jubilado parcial para el año 2018, será el 75 % de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

Los trabajadores/as a tiempo parcial tienen más fácil el acceso a su pensión de jubilación. flexibiliza el requisito años necesarios acceder a la pensión

contributiva ajustará de

jubilación: el periodo mínimo de cotización coeficiente de parcialidad vida laboral. FLEXIBILIDAD

El trabajador que se` jubila parcialmente debe reducir su jornada de trabajo en un mínimo del 25% y un máximo del

Podrá reducir su jornada el 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido



Podrá jubilarse sólo si tiene antigüedad de al menos, 6 años inmediatamente eriores a la fecha de la jubilación parcial.

Por cada año transcurrido a partir del año 2018 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 en el año 2023



Tendrá que ocupar el mismo puesto que el del jubilado parcial, o al menos uno similar siempre que se encuadre dentro del mismo profesional correspondencia las bases de cotización de ambos.

No existe obligación de ofrecer las mismas condiciones salariales, por lo que se puede ofrecer un sueldo inferior siempre dentro de los márgenes legales o los establecidos por el convenio.

Se pueden obviar los complementos salariales de índole personal, pero no aquellos que sean propios del puesto.

La duración de la jornada laboral tendrá que ser como mínimo, igual a la que ha quedado ociosa, aunque puede llegar a ofrecerse un contrato a tiempo completo.

CONDICIONES **LABORALES** DEL TRABAJADOR RELEVISTA





DURACIÓN DEL CONTRATO DEL **RELEVISTA**





La duración del contrato de relevo tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte el trabajador/a sustituido. El contrato del relevista se extinguirá al cumplir el trabajador/a sustituido la edad para jubilarse.

Si el contrato fuese un contrato temporal, tendrá derecho a recibir una indemnización en función de la fecha de formalización del contrato.

La empresa tiene obligación de sustituir al trabajador/a relevista en caso de que, por cualquier causa este abandone la empresa en un plazo de 15 días naturales.

Si el trabajador/a jubilado parcialmente edad de jubilación, de cumplir la empresa obligada relevista la ampliación de la jornada o contratar a otra persona. Los contratos de relevo que se transforman en indefinidos con una jornada igual o superior a la del contrato de relevo, la empresa tendrá derecho a una bonificación de 500 € al año para hombres y 700 € para mujeres durante un período de 3 años.

ANTE LA DUDA SIEMPRE UGT

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.



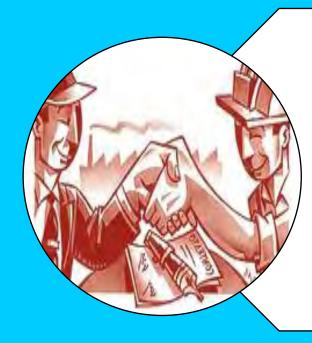


La contratación temporal es causal.

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 trabajad@r 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 especifiqué la duración del mismo. Su máxima duración es seis meses, dentro de un período de doce meses. Por convenio colectivo podrá modificarse el período 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 temporales contratos que superan los 24 meses en un periodo de 30 meses sea para el mismo o diferente puesto de trabajo, misma empresa grupo de empresas. No es de aplicación a los contratos de interinidad.

Se adquiere la condición de fijo, si el trabajad@r no ha sido dado de alta en la Seguridad Social. transcurrido un plazo igual que para 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 la finalización del contrato temporal, y actuar en función del comportamiento empresarial. Solicitar la condición de trabajador de carácter indefinido ante iurisdicción social mientras la relación laboral está vigente.



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

NUEVA DOCTRINA



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



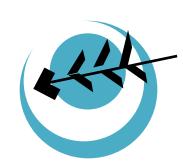
permisos retribuidos matrimonio, nacimiento de hijos/as, fallecimiento, accidente enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que domiciliario, precise reposo parientes hasta segundo grado de consanguinidad afinidad, 0 establecen los apartados a/ y b/ del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, deben disfrutarse a partir del primer siguiente laborable al hecho causante.

da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues «en día festivo o de descanso no hace falta»

Para el TS, el permiso se



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





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.



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 festivo programado), cómputo del el periodo del disfrute del permiso comenzaba ese mismo día.

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 trabador/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.



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

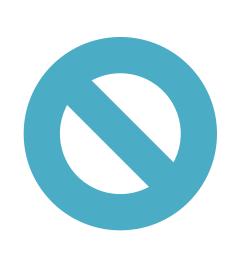






Aunque la sentencia ha dictada en relación al sector de "Contact Center", el criterio que sienta puede resultar aplicable a todos los sectores y convenios, por tener su origen en la interpretación de lo dispuesto en el artículo 37.3 E.T. en relación a los permisos retribuidos, y es realizada por el Tribunal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









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.



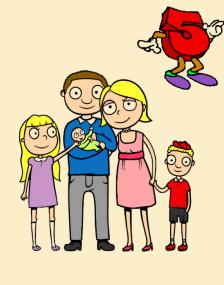




Durante el primer año, el trabajador/a tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva solo se refiere al derecho de reincorporación en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

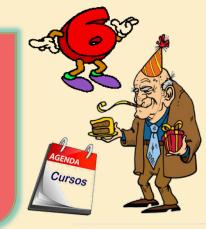
La negativa empresarial a la reincorporación equivale a un despido.





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.





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.



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







EXCEDENCIA VOLUNTARIA



Una excedencia es un derecho opcional que un trabajador/a tiene de cesar transitoriamente su empleo y de forma voluntaria, por un periodo determinado y limitado de tiempo. Este derecho proporciona la prioridad en los procesos de selección de personal si él mismo decide volver aunque no garantiza de manera absoluta que el empleado sea readmitido

El único requisito para solicitar una excedencia voluntaria es la de tener una antigüedad superior al año en la duración empresa la excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, salvo que se acuerde con la empresa otra cosa, o pacto más favorable en convenio colectivo.



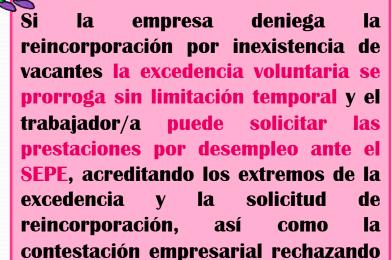
El trabajador/a, no tiene derecho a prórroga de la excedencia solicitada, sólo podrá ser ejercitado por el trabajador/a otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final última excedencia de la voluntaria.



Al no existir una reserva del puesto de trabajo, el empresario está en su derecho de cubrir el puesto que ocupaba el trabajador/a siguiente con un contrato indefinido, perjudicando el derecho reincorporación. En ningún caso se podrá cubrir con un contrato interinidad, y en dicho caso contrato estará en fraude de lev.



Si la empresa ofrece un puesto en otro centro de trabajo, el trabajador tiene un derecho preferente en la empresa. Así mismo el trabajador/a tendrá la obligación de aceptar la reincorporación; en caso contrario se consideraría baja voluntaria, siempre que el cambio no implique un cambio de residencia a los efectos de la movilidad geográfica.



ésta. empresario. al denegar EI reincorporación por falta de vacantes, reconoce tácitamente la existencia del derecho.





El derecho que tiene el trabajador/a, una vez situado en excedencia, es un derecho preferente al reingreso en las vacantes igual o similar de categoría o grupo profesional a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

VACANTES



Uno de los principales problemas de excedencia voluntaria reingreso en el puesto de trabajo, ya que si la empresa no tiene el trabajador reingresar pero mantiene su derecho por tiempo indefinido.



El trabajador/a no puede exigir su reincorporación antes del tiempo de excedencia indicado en la solicitud. A no ser que no se estableciera en la misma un plazo determinado.

La reincorporación se solicitará con anterioridad a que finalice el plazo de la excedencia. No hay plazo preaviso, a no ser que lo especifique el convenio.



día

de

el

Si la empresa ofrece el mismo puesto pero con diferente salario u horario, el trabajador/a podrá solicitar la extinción de la relación laboral en virtud del artículo 41 del Estatuto de trabajadores, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Si ofrece un puesto de trabajo de manera temporal, el trabajador no tiene obligación de aceptar el ofrecimiento, pero para el caso de que lo haga, no pierde el derecho a ocupar un puesto de manera preferente.



considera trabajador/a sospecha que existe un puesto, puede solicitar los tribunales a el reconocimiento del derecho de reincorporación. Sin embargo, no se debe demandar por despido, sino que es un procedimiento de reclamación derecho. de La acción debe de plantearse en el plazo prescripción de un año desde la fecha de la existencia de la vacante. Podrá daños reclamar los V

perjuicios. Si la empresa niega el derecho del trabajador de reincorporación, el trabajador deberá demandar

despido.

LA RETRIBUCIÓN SALARIAL DURANTE LAS VACACIONES



Cuáles son los criterios que se deben tener en cuenta para calcular la retribución que debe percibir un trabajador/a durante el tiempo de sus vacaciones. Y como debe ser calculada su cuantía especialmente cuando el empleado, a lo largo del año percibe diversos plus, complementos, incentivos y/o comisiones variables en función de su puesto de trabajo y de las funciones realizadas.



UGT

Una reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, resuelve sobre el importe de la retribución a recibir en concepto de vacaciones anuales retribuidas, debiendo incluir en dicha retribución, las comisiones a las que tenga derecho a percibir el trabajador.



Para determinar la retribución de las vacaciones, debe acudirse en primer lugar lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación y en ausencia de pacto, a lo previsto por la OIT, estableciéndose que durante las vacaciones debe percibirse la remuneración normal o media.

Es frecuente, que los Convenios establezcan fórmulas genéricas, como "30 días de salario o de salario ordinario, retribución normal o media, etc", siendo en estos casos necesario acudir a los criterios establecidos por la OIT. Pero el convenio puede apartarse de la regla general siempre y cuando se respeten en cómputo anual, los mínimos indisponibles de derecho necesario.



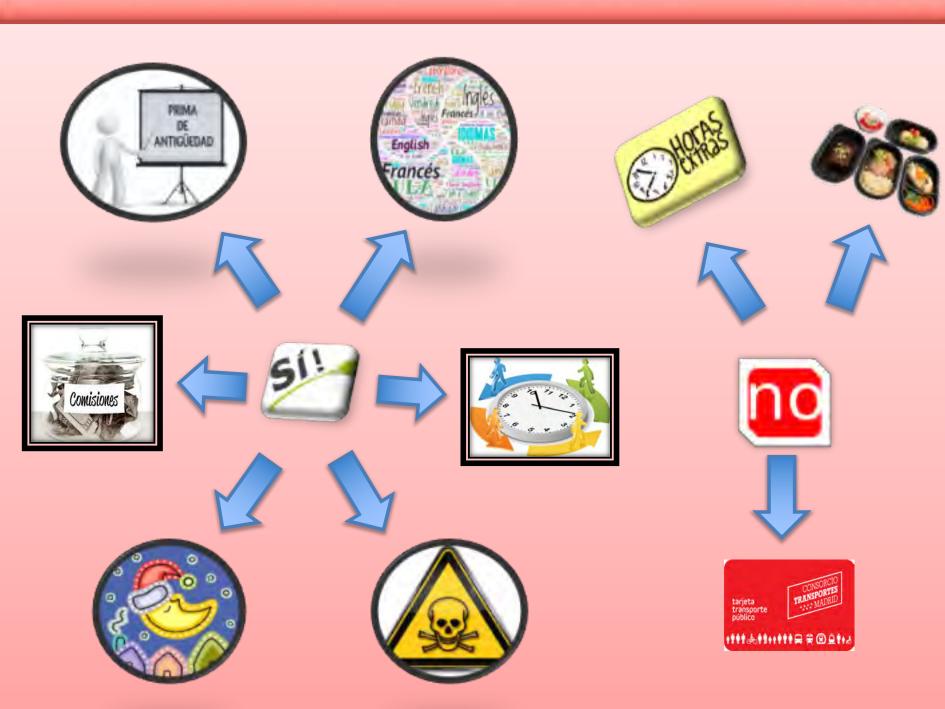
Un Convenio puede excluir el Plus de Nocturnidad de la retribución de las vacaciones, sin que ello implique una vulneración de lo establecido por la OIT.

La retribución normal o habitual, en una interpretación amplia, debe comprender todos los conceptos salariales ordinarios, entre los que deben incluirse los complementos personales de antigüedad, aplicación de títulos, idiomas y similares, y los de penosidad, toxicidad, nocturnidad, turnicidad y demás derivados del puesto de trabajo, incluyendo la comisión cuyo importe se fija en función de las ventas obtenidas por el trabajador.





No deben incluirse conceptos salariales extraordinarios consecuencia del exceso o prolongación de jornada (horas extraordinarias) ni, naturalmente, los conceptos extrasalariales (dietas, plus de transporte) aunque nada impide que estos conceptos, en todo o en parte, se incluyan en virtud de pacto



91 589 75 34 ugt@madrid.ugt.org

