

Actualizada

Guía de derechos laborales básicos y de protección social

Herramientas

2013





Compañero, compañera:

Conoces el compromiso de tu sindicato con los trabajadores y las trabajadoras de la región, en el centro de trabajo y en la sociedad. Y sé, por tu afiliación, que lo valoras y lo aprecias. Quiero agradecértelo profundamente, agradecer tu militancia y tu compromiso. Gracias a ti, somos el sindicato más representativo y la organización social más grande de la región. En vosotros, en los afiliados y afiliadas; en los delegados y delegadas sindicales, está nuestra fuerza y nuestra razón de ser.

Necesitamos vuestra participación en la vida interna del sindicato. Necesitamos vuestras propuestas para diseñar los planes de trabajo y las estrategias de la Organización; necesitamos vuestra participación en la elaboración de plataformas para la negociación colectiva; necesitamos vuestro aliento en los conflictos laborales y vuestro respaldo en las movilizaciones.

Pero queremos, también, ser útiles en la vida cotidiana, facilitando información práctica y servicios concretos. Nuestra intención es estrechar los vínculos del sindicato contigo, con cada uno de vosotros y vosotras.

Seguimos trabajando para poner a tu disposición nuevos o renovados servicios: para la formación, para el ocio, para el acceso a una vivienda digna, para el abaratamiento de productos y servicios.

Ahora, te remito esta nueva edición del “Herramientas para la vida laboral;(y después)”, dirigida a todos los trabajadores y las trabajadoras afiliados a las Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha. Es una publicación del sindicato que pretende ser un ágil instrumento de consulta. No puede sustituir al abogado; pero sí aclarar dudas, facilitar una primera información básica sobre cuestiones de interés sociolaboral, y evitar algún error que luego no tenga remedio. Tenla a mano para saber a qué atenerte ante cualquier avatar en tu vida laboral. Te será útil. Y, en caso de duda, no dudes en consultar con tu delegado sindical, con tu organización de rama o con la asesoría jurídica de CC.OO.

José Luis Gil Secretario General
CCOO Castilla-La Mancha



ÍNDICE HERRAMIENTAS

- 1- Derechos del Trabajador/a
- 2- Los plazos
- 3- El contrato de trabajo: información que se debe facilitar y forma escrita
- 4- El contrato temporal
- 5- Periodo de prueba
- 6- El finiquito
- 7- Acoso sexual y moral: vías de acción
- 8- La Jornada
- 9- Permisos retribuidos más importantes
- 10- Vacaciones y festivos
- 11- Alteraciones en las condiciones del contrato
- 12- El Salario
- 13- Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).
- 14- Insolvencia del pagador. Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)
- 15- La transmisión de la empresa. Cambio en la propiedad
- 16- Preavisos
- 17- El despido. Indemnizaciones por extinción del contrato
- 18- Cotizaciones a la Seguridad Social
- 19- Seguridad Social. Prestaciones por desempleo
- 20- Prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. Prestación por maternidad. Prestación por paternidad. Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
- 21- Prestaciones por Incapacidad
- 22- Prestaciones por Jubilación
- 23- Protección por muerte y supervivencia
- 24- Seguridad Social. Otras prestaciones no contributivas
- 25- Seguridad Social. Regímenes espaciales Integrados
- 26- Seguridad Social. Regímenes Especiales
- 27- Salud Laboral
- 28- Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

1. Derechos del Trabajador/a

Tus derechos laborales básicos se recogen en el Artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores; y también los garantiza y respalda la Constitución Española. Son estos:

- Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio (art. 35.1 C.E.)
- Derecho a la Libre sindicación (art. 7, 28.1, 103.3 y 127 C.E.); a la Negociación Colectiva (art. 37.1 C.E.); a la adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 C.E.); a la huelga (art. 28.2 C.E.); reunión y manifestación (art. 21.1 C.E.); y a la participación en la empresa (art. 129.2 C.E.)
- A la ocupación efectiva.
- A la promoción y formación profesional (art. 35.1 C.E.)
- A la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (art. 15 y 40.2 C.E.)
- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, 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 (art. 14 y 35 C.E.). Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate (art. 49 C.E.)
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.(art. 10 Y 18 C.E.)
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

2. Los plazos

En la legislación laboral, hay fundamentalmente dos plazos: o 20 días hábiles (excluidos domingos y festivos) o un año.

Se fija un plazo de 20 días hábiles para las reclamaciones por despido; contra una sanción y contra la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; contra un traslado o desplazamiento; contra la imposición por parte de la empresa del periodo de disfrute de las vacaciones o de la baja por maternidad o lactancia, etc. Se fija un plazo de un año para cualquier reclamación de derechos y cantidades pendientes de cobro; y en general para toda reclamación no mencionada en el apartado de 20 días hábiles.

Excepto la reclamación por despido, todos los plazos comienzan a contar desde que el empresario comunica o notifica su decisión, no desde la fecha en que tenga que ponerse en práctica.

3. El contrato de trabajo: información que se debe facilitar y forma escrita

El contrato de trabajo es válido tanto si es verbal como si es escrito. Sin embargo, la Ley exige que se realicen por escrito los contratos temporales de duración superior a 4 semanas y determinadas modalidades de contrato. Si se incumple la exigencia de forma escrita, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

Cuando el contrato sea superior a cuatro semanas, el empresario, en el plazo de dos meses desde el inicio de la relación, debe facilitar por escrito al trabajador/a los siguientes datos:

- Fecha de comienzo de la relación laboral.
- Duración previsible del contrato temporal.
- El domicilio social e identidad de la empresa.
- Categoría o el grupo profesional o descripción precisa del puesto de trabajo.
- Cuantía del salario base inicial, complementos y periodicidad del pago.
- Duración y distribución de la jornada ordinaria.
- Duración de las vacaciones y forma de fijarlas en su caso.
- Plazos de preaviso del empresario y del trabajador/a en caso de extinción del contrato.
- Convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

4. El contrato temporal

Cualquier puesto de trabajo tiene, por principio, que cubrirse con trabajadores fijos. La temporalidad es excepcional y nuestra legislación laboral solo la admite por determinadas causas:

- Por obra o servicio determinado.
- Por circunstancias de la producción.
- Por sustitución temporal de otro trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo (interinidad por sustitución) o en tanto se cubra reglamentariamente el puesto vacante (interinidad por vacante).
- Contratos formativos (para la formación y prácticas).
- Contratos de relevo.

Todos los contratos temporales que no cumplan los requisitos exigidos por la Ley son fraudulentos y el trabajador/a afectado tiene derecho a exigir por vía judicial su fijeza en la empresa; y a reclamar por despido al concluir la vigencia de su contrato.

El contrato será fraudulento, entre otras posibilidades, cuando el trabajador se dedique a otras tareas. Se presume que es fraudulento cuando no se detalla y concreta el objeto del contrato, en este caso, es el empresario el que tiene que probar la licitud del contrato

5. Periodo de prueba

Debe fijarse por escrito en el contrato y computa a efectos de antigüedad. No podrá establecerse cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Su duración se establece en el convenio, y no puede exceder de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses (o 3 en empresas de menos de 25 trabajadores) para el resto de los trabajadores. Durante este período el empresario podrá extinguir el contrato sin causa y sin pagar indemnización, siempre que la decisión no sea discriminatoria o atentatoria a derechos fundamentales.

6. El finiquito

Con el finiquito se da por concluida y saldada la relación laboral. Con su firma, el trabajador/a admite que la cantidad que se menciona en ese documento salda todas las deudas que la empresa pudiera tener con él, portadas los conceptos.

Firmar un finiquito puede suponer una renuncia expresa a percibir más cantidades o al reconocimiento de otros derechos; y dificulta e incluso impide cualquier reclamación posterior por parte del trabajador/a. Es importante saber que el trabajador/a tiene derecho a que en el momento de la firma del finiquito se encuentre presente un representante de los trabajadores.

En el supuesto de que no te dejen recoger la documentación sin firmar documentos, debes consignar junto a la firma la expresión “NO CONFORME” en todos los documentos. En el caso de que alguno de los documentos indique que se te está entregando una suma de dinero, pero no se hace entrega de la misma simultáneamente se debe consignar junto a la firma “NI RECIBIDO, NI CONFORME”.

¡¡NO FIRMES EL FINIQUITO SIN CONSULTAR CON CCOO!!

7. Acoso sexual y moral: vías de acción

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso moral (acoso laboral o mobbing) engloba todas aquellas conductas que creen un entorno humillante u ofensivo para el trabajador/a, aunque no sea por razones sexuales.

Están tipificados como infracción muy grave del empresario cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, y también puede constituir un delito. Por otra parte, las conductas de acoso pueden derivar en enfermedades psicológicas y especialmente en síndromes depresivos que pueden ser calificados de accidente de trabajo. También puede ser causa de resolución del contrato a instancias del trabajador con derecho a una indemnización de 45 días por año de servicio, y de la nulidad de un posible despido.

PRUEBA: En aquellos casos en los que el acoso produzca situaciones de ansiedad, estrés, depresión u otros síntomas, cuando acudas al médico comenta abiertamente con el médico que te atienda que estos síntomas están provocados por tu situación laboral. Asegúrate de que el médico extienda un informe donde figure esta circunstancia. Si acudes al médico en varias ocasiones y no quiere emitir nuevos informes porque la situación es la misma, pídele que emita un breve informe donde se diga que la situación sigue igual. Estos informes te serán de gran utilidad si posteriormente te ves en la necesidad de buscar una solución judicial.

Como estas situaciones en muchos casos desgraciadamente ocurren durante un espacio prolongado de tiempo, puede ser de mucha importancia anotar los incidentes que vas sufriendo apuntando la fecha en que tuvieron lugar y las personas que estaban presentes. Este documento te será de utilidad en la entrevista con tu abogado en el caso de que te veas en la necesidad de buscar una solución judicial.

8. La Jornada

La empresa debe consultar a los representantes de los trabajadores para fijar el calendario laboral anual, que ha de exponerse en lugar visible en cada centro de trabajo. Salvo convenio o pacto, la duración máxima de la jornada será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual. La jornada diaria no puede superar las nueve horas (ocho para menores de 18 años, incluyendo el tiempo dedicado a formación).

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente hay que descansar al menos 12 horas. En cada jornada de más de seis horas, se debe descansar al menos 15 minutos (30 minutos para menores de 18 años, en caso de que la jornada diaria continuada 4 ½ horas).

La realización de horas extraordinarias es voluntaria, a menos que se establezca su obligatoriedad en pacto individual o colectivo, o que sean necesarias para evitar daños extraordinarios y urgentes. La Ley establece un límite máximo de 80 horas al año, aunque no se computan las que se compensen con descanso en los cuatro meses siguientes. Cuando se compensen económicamente su valor no puede ser inferior al valor de la hora ordinaria, y en todo caso al que establezca el convenio colectivo.

En determinados sectores y trabajos, el Gobierno ha regulado ampliaciones o reducciones de jornada. También hay regulación específica para el trabajo nocturno y el trabajo a turnos. Infórmate.

9. Permisos retribuidos más importantes:

- Matrimonio: 15 días naturales
- Traslado de domicilio: un día
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: el tiempo indispensable
- Deber inexcusable: el tiempo indispensable
- Dos días naturales, o cuatro si requiere desplazamiento, por nacimiento de un hijo o fallecimiento de un pariente hasta segundo grado (padre, madre, hijo, abuelo, hermano, cuñado o nieto).

En la Ley se establecen otros permisos. Y el convenio colectivo puede ampliar los establecidos en la Ley, así como fijar otros permisos adicionales. Infórmate.

10. Vacaciones y festivos

Las vacaciones anuales no pueden ser inferiores a 30 días naturales. El trabajador/a conocerá las fechas que le corresponden al menos con dos meses de antelación. Son retribuidas y no recuperables las fiestas laborales, que no pueden exceder de 14 al año. Tres de ellas son fijadas por la CA y dos por el municipio, siendo las restantes de ámbito nacional. En caso de Incapacidad Temporal iniciada antes del período previsto de vacaciones, éstas se conservan para disfrutarlas tras el alta médica.

ATENCIÓN: Si no has disfrutado todas las vacaciones antes del 31 de diciembre, las vacaciones no disfrutadas se pierden, salvo que se reclamen. Si te encuentras en esta situación acude a la Asesoría Jurídica de CCOO. para reclamar tus vacaciones antes de que termine el año.

Las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable en el año **2013**, en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha, serán las siguientes:

- 1 de enero: Año Nuevo
- 7 de enero: al coincidir en domingo el día 6 de enero, Epifanía del Señor.
- 28 de marzo: Jueves Santo
- 29 de marzo: Viernes Santo
- 1 de Mayo: Fiesta del Trabajo
- 30 de Mayo: celebración de la Fiesta de Corpus Christi
- 31 de Mayo: Día de la Región de Castilla-La Mancha: en sustitución del descanso laboral correspondiente al lunes día 9 de diciembre, al coincidir en domingo el día 8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
- 15 de agosto: Asunción de la Virgen
- 12 de octubre: Fiesta Nacional de España
- 1 de noviembre: Festividad de todos los Santos
- 6 de Diciembre: Día de la Constitución Española
- 25 de Diciembre: Natividad del Señor

A estos doce días, hay que añadirle los dos días festivos que debe fijar cada localidad.

11. Alteraciones en las condiciones del contrato

La empresa no es libre a la hora de modificar las condiciones más importantes del contrato de trabajo; como las funciones que desarrolla el trabajador/a, la duración de la jornada, el horario, los turnos, los complementos salariales, etc. Tampoco es enteramente libre a la hora de trasladar o desplazar a los trabajadores.

Si tu contrato es a tiempo completo la empresa no puede reducir tu jornada unilateralmente, necesita tu consentimiento. Si te encuentras en estas circunstancias y no estás de acuerdo, no permitas que te cambien el tipo de contrato: reclama.

Si eres objeto de una medida de este tipo, has de comunicarla en el plazo más breve posible a la Asesoría Jurídica de CCOO., ya que el plazo para impugnar esa decisión de la empresa sólo es de **20 días** desde la fecha en que la empresa notifica el cambio o traslado al trabajador/a.

12. El Salario

El salario se fija en el convenio colectivo o en el contrato individual. Incluye salario base y complementos. Una parte -no más del 30%- puede ser en especie. El trabajador/a tiene derecho a cobrar su salario en la fecha y el lugar establecidos, junto con un recibo de salarios (nómina); a cobrar periódicamente y en periodos nunca superiores a un mes; y a cobrar al menos dos pagas extras anuales.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI) AÑO 2013:		
Para cualquier actividad:		
Diario: 21,51 €/día	Mensual: 645,30 €/mes	Anual: 9.034,20 €/ año
Eventuales: (Contratos de menos de 120 días): 30,57 €/día		
Empleados de hogar: 5,05 €/hora trabajada		

13. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).

Este indicador se utiliza desde el 1 de julio de 2004 como referencia del nivel de renta que sirve para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinados beneficios, prestaciones o servicios públicos.

PARA EL AÑO 2013 LAS CUANTÍAS DEL IPREM SON:
- IPREM diario: 17,75 €
- IPREM mensual : 532,51 €
- IPREM anual: 6.390,13 €
En los supuestos en que la referencia al salario mínimo interprofesional (SMI) ha sido sustituida por la referencia al IPREM, la cuantía anual del IPREM será de 7.455,14 euros cuando las correspondientes normas se refieran al SMI en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 6.390,13 euros.

14. Insolvencia del pagador. Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

El FOGASA tiene atribuido el abono a los trabajadores de los salarios e indemnizaciones que las empresas para las que trabajan no han podido satisfacer por encontrarse en situación de insolvencia. La insolvencia la tiene que declarar el Juzgado, puede ser el Juzgado de lo Social en ejecución de Sentencia o acta de conciliación por no encontrar bienes para embargar o el Juzgado Mercantil que declare el concurso de acreedores. El plazo para reclamar al FOGASA es de 1 año que comienza desde el reconocimiento de la deuda en los instrumentos que a continuación se detallan para salarios e indemnizaciones respectivamente.

¿CUÁNTO PAGA EL FOGASA? TOPES MÁXIMOS
- Salarios
El doble del SMI / día , incluyendo pagas extra, hasta un máximo de 120 días
- Indemnizaciones:
La indemnización a efectos del FOGASA se calculará como máximo de 30 días. El doble del SMI / día, incluyendo pagas extra, hasta un máximo de 365 días



Salarios

Abono a los trabajadores de los salarios con sus pagas extraordinarias, incluidos los de tramitación, pendientes de pago por declaración de insolvencia, o procedimiento concursal de la empresa.

Estos salarios habrán de estar reconocidos en Acta de Conciliación o Resolución Judicial.

Indemnizaciones

El FOGASA también abonará, en los casos de insolvencia empresarial, las indemnizaciones derivadas de determinados supuestos de despido y extinción del contrato de trabajo.

Sólo dará cobertura a las indemnizaciones previstas legalmente y reconocidas en resolución judicial o administrativa, o en auto o acto de conciliación judicial.

Por ello, si sabes que la empresa no tiene bienes no llegues al acuerdo de indemnización por despido en conciliación administrativa (SMAC), ya que luego no podrás obtener el pago del FOGASA.

Responsabilidad directa del FOGASA

En aquéllos supuestos en los que la *plantilla de la empresa* sea de **menos de 25 trabajadores**, el FOGASA abonará directamente, desde el cese, **8 días por año de servicio de indemnización**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con el tope del doble del SMI y una anualidad. Cuando la relación laboral se extinga por **despido objetivo, ERE administrativo o concursal**. El **plazo de un año** para reclamar al FOGASA su responsabilidad directa se cuenta desde la fecha de efectos del despido.

15. La transmisión de la empresa. Cambio en la propiedad

En los casos de transmisión de la empresa o de uno de los centros de trabajo (por venta, arrendamiento, etc.) el nuevo empresario -el comprador- ha de respetar a los trabajadores la totalidad de los derechos que tuvieran reconocidos en el contrato de trabajo, convenio o pacto colectivo.

Para los supuestos específicos de cambios de empresas contratistas de servicios (de limpieza, de seguridad...) se suele garantizar la pervivencia de los contratos con la nueva empresa en los convenios colectivos y, a veces, también en los pliegos de



condiciones. Muchos Convenios Colectivos imponen requisitos que debe cumplir la empresa saliente para que opere la subrogación, si tienes dudas acude al Sindicato para que se compruebe el cumplimiento de los requisitos del Convenio Colectivo.

Si estás en alguna de estas situaciones y si la nueva empresa no acepta la continuidad de tu contrato o no respeta los derechos que ya habías consolidado (antigüedad, retribuciones...) has de ponerte en contacto lo antes posible con la Asesoría Jurídica de CC. OO.

16. Preavisos

El empresario debe realizar la denuncia del contrato temporal con quince días de antelación (preaviso) en los contratos de duración superior a un año. El incumplimiento del empresario debe compensarse con una indemnización equivalente a los días de salario correspondientes a los días de preaviso incumplidos. La legislación no contempla expresamente los efectos del incumplimiento del trabajador, aunque el convenio o el contrato puede establecerlos, así como regular los plazos y la forma de preaviso en otros supuestos de extinción.

17. El despido. Indemnizaciones por extinción del contrato

El plazo para impugnar el despido es de 20 días hábiles. Por ello, habrá de acudirse lo antes posible a la Asesoría Jurídica de CCOO.

CUADRO DE INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO:

A instancia de la empresa:

- Despido improcedente: 33 días de salario por año de servicio, con el límite de 24 mensualidades.
- Vencimiento de contratos de duración determinada (obra o servicio, circunstancias del mercado):
 - 8 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
 - 9 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
 - 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
 - 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
 - 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario: 1 mes.
- Extinción de la personalidad jurídica de la empresa: 1 mes.
- Causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o fuerza mayor: 20 días de salario por año de servicio, con el límite de una anualidad de salario.
- Causas objetivas: 20 días de salario por año de servicio, con el límite de una anualidad.
- **Contrato para el fomento de la contratación indefinida: cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.**
- Trabajadores temporales de ETT: 12 días de salario por cada año de servicio a la finalización del contrato de puesta a disposición.

A instancia del trabajador/a:

- Por incumplimiento empresarial grave (no abono de salarios, modificación de condiciones que lesionen el honor o la dignidad del trabajador/a...): 33 días de salario por año de servicio, con el límite de 24 mensualidades.
- Por traslado que exige el cambio de residencia: 20 días de salario por año de servicio, con el límite de una anualidad de salario.
- Por modificaciones de condiciones de jornada, horarios o turnos que produzcan perjuicios al trabajador/a: 20 días de salario por año de servicio, con el límite de 9 mensualidades.

18. Cotizaciones a la Seguridad Social

A través de la Seguridad Social, el Estado garantiza la protección adecuada frente a las contingencias o situaciones de necesidad definidas por la ley, como por ejemplo el paro, la enfermedad, la jubilación, etc.

La obligación de cotizar nace al iniciarse la actividad laboral, incluso en prueba. No se suspende por incapacidad temporal ni maternidad.

Para calcular cuánto hay que cotizar, se aplica el tipo de cotización que cada año se establece para cada contingencia (ver cuadro) a la base de cotización que le corresponde a cada trabajador. Cada año se establecen topes mínimos y máximos a la cotización mediante la fijación de bases máximas y bases mínimas.

La base de cotización para contingencias comunes: está constituida por la retribución mensual que por cualquier concepto salarial perciba el trabajador, más la parte proporcional que a dicho mes corresponda de las pagas extraordinarias, o de cualquier otro pago que se abone en periodo superior a un mes.

Se computan todas las percepciones salariales, excluyéndose de la base las indemnizaciones y gastos por razón de trabajo, salvo que estas últimas superen determinados importes.

La base de cotización para contingencias profesionales, desempleo, Formación Profesional y FOGASA, incluye las retribuciones salariales, la parte proporcional de las pagas extraordinarias y además, el importe de las horas extras, si las hubiera. Los topes máximos y mínimos son los mismos para todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional. Para el año 2013 el máximo son 3.425,70 € mensuales o 107,67 € diarios y el mínimo, 753,00 €.

Hay normas específicas para fijar las bases de cotización en los casos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad y paternidad, desempleo, pluriempleo o de alta sin retribución.

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS POR CONTINGENCIAS COMUNIES. AÑO 2013

Grupo cotización	Categoría Profesional	Bases mínimas	Bases máximas
		Euros/Mes	Euros/Mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el art. 1.3.c del E.T.	1.051,50	3.425,70
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	872,10	3.425,70
3	Jefes administrativos y de taller	758,70	3.425,70
4	Ayudantes no titulados	753,00	3.425,70
5	Oficiales Administrativos	753,00	3.425,70
6	Subalternos	753,00	3.425,70
7	Auxiliares Administrativos	753,00	3.425,70
		Euros/Día	Euros/Día
8	Oficiales de primera y segunda	25,10	114,19
9	Oficiales de tercera y Especialistas	25,10	114,19
10	Peones	25,10	114,19
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera q sea su categoría profesional	25,10	114,19

TIPOS DE COTIZACIÓN

CONCEPTOS	PORCENTAJES		
	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes	23,60	4,70	28,30
HORAS EXTRAORDINARIAS			
- Fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
- Resto	23,60	4,70	28,30
DESEMPLEO			
- Tipo General	5,50	1,55	7,05
- C. duración determinada t. completo	6,70	1,60	8,30
- C. duración determinada t. parcial	7,70	1,60	9,30
FOGASA	0,20		0,20
Formación Profesional	0,60	0,10	0,70

19. Seguridad Social. Prestaciones por desempleo

1. Prestación contributiva por desempleo

Objeto: Proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir por la pérdida de un empleo anterior o de la suspensión o de la reducción de la jornada al menos en una tercera parte, con autorización administrativa.

Requisitos: Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta en Seguridad Social en un régimen que contemple la contingencia por desempleo, encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada y suscribir un compromiso de actividad, tener cubierto un periodo mínimo de cotización, no haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, salvo que no se tenga acreditado el periodo de cotización exigido para acceder a la pensión de jubilación, y no estar incluido en alguna de las causas de incompatibilidad.

Cuantía de la Prestación: El importe diario de la prestación por desempleo es el 70% de la base reguladora durante los 6 primeros meses de derecho y el 50% a partir de dicho período.

TOPES MÍNIMOS Y MÁXIMOS PARA EL AÑO 2013*		
Nº de hijos	Mínimos/ mes	Máximos/mes
Sin hijos	497,00 €	1.087,20€
Con 1 hijo	664,74€	1.242,52€
Con 2 o más hijos	664,74€	1.397,83€
DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO		
Periodo de ocupación cotizada en los últimos 6 años	Duración (días)	
Desde 360 hasta 539 días	120	
Desde 540 hasta 719 días	180	
Desde 720 hasta 899 días	240	
Desde 900 hasta 1.079 días	300	
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360	
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420	
Desde 1.440 hasta 1.619 días	480	
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540	
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600	
Desde 1.980 hasta 2.159 días	660	
Desde 2.160 días	720	

* Estas cuantías se calculan como un porcentaje sobre el IPREM vigente en el momento del nacimiento del derecho a la prestación, por tanto, las de 2012, son para los derechos nacidos en este año

2. Subsidios por desempleo

Hay diferentes modalidades de subsidios por desempleo, dependiendo de la existencia de cargas familiares o no, de la edad del trabajador u de otras circunstancias. Para poder cobrar uno de estos subsidios, hay que cumplir determinadas condiciones, aunque para todos ellos hay unos requisitos comunes, así podrán ser beneficiarios del subsidio los parados que, figuren 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 que carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Cuantías de estos subsidios: 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples: 426,00 euros/mes para el año 2013.

- **SUBSIDIO DE DESEMPLEO POR PÉRDIDA DEL EMPLEO:** No obtener ingresos superiores a 483,98 €/mes.

DIAS COTIZADOS	DURACIÓN DEL SUBSIDIO
90- 119	3 MESES
120-149	4 MESES
150-179	5 MESES
180 o más (sin resp. Familiares)	6 MESES
180 o más (con resp. Familiares)	21 MESES

- **SUBSIDIO POR DESEMPLEO POR AGOTAMIENTO DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA:** Haber agotado una prestación por desempleo de nivel contributivo. No tener ingresos superiores a 483,98 €/ mes. Tener responsabilidades familiares (salvo que tenga 45 años)

EDAD	PREST. CONTRIB. AGOTADA	DURACIÓN DEL SUBSIDIO
MENORES DE 45 AÑOS	4 MESES	18 MESES
	6 o más MESES	24 MESES
MAYORES DE 45 AÑOS	4 MESES	24 MESES
	6 o más MESES	30 MESES

- **SUBSIDIO DE DESEMPLEO PARA MAYORES DE 55 AÑOS:** tener cumplidos 55 o más años a la fecha de la solicitud. Cumplir todos los requisitos para acceder a la pensión contributiva de jubilación en el sistema de la seguridad social (salvo la edad). Haber cotizado por desempleo un mínimo de 6 años. No



tener ingresos superiores a 483,98 €/mes. La base de cotización es el 100% del tope mínimo de cotización vigente en cada momento. Se puede suscribir con la Seguridad Social un Convenio Especial para complementar la cotización para jubilación.

3. Renta Activa de Inserción (R.A.I).

Requisitos de las personas beneficiarias:

- Estar desempleado e inscrito como demandante de empleo y suscribir el compromiso de actividad.
- Ser menor de 65 años
- No tener ingresos superiores a 483,98 €/mes
- Que la suma de los ingresos mensuales obtenidos por todos los miembros de su unidad familiar , dividida por el número de miembros no supere 483,98 €/mes
- No haber sido beneficiario de RAI en los 365 días naturales anteriores a la fecha de solicitud del derecho de admisión del programa (salvo víctimas de violencia de género, doméstica y personas con discapacidad).

Derecho a:

- 426 €/MES. Se actualiza anualmente. Además puede tener derecho a otras ayudas:
- 1.278 € ayuda suplementaria si es víctima de violencia de género y por este motivo se vea obligado a cambiar su residencia.
- Si durante la percepción del programa comienza a trabajar como autónomo o por cuenta ajena a tiempo completo se suspende el pago de la renta con derecho a una ayuda al 25% de la cuantía de la misma (un máximo de 180 días , sin que reduzca la duración de la renta pendiente de percibir)
- Si comienza a trabajar a tiempo parcial, el importe de la renta se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado, y el período de la renta pendiente de percibir mientras se mantenga la compatibilidad se ampliará en igual proporción.

3. Programa de recualificación profesional de las personas que hayan agotado su protección por desempleo.

Requisitos de las personas beneficiarias:

- Inscritos en las Oficinas de Empleo como desempleadas por extinción de su relación laboral que agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en la ley, o bien hayan agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas
- En el momento de la solicitud deben cumplir **ALGUNAS** de las siguientes condiciones.
 1. Llevar inscritas como demandantes de empleo, al menos 12 meses de los últimos 18 meses.
 2. Tener responsabilidades familiares.
- Carecer de rentas de cualquier naturaleza. (La suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar, dividida por el número de miembros, no superaran el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias).
- No podrán acogerse a este programa las personas que hubieran percibido:
 1. PRODI
 2. PREPARA y sus prórrogas
 3. RAI
 4. RENTA AGRARIA

Derecho a:

- Realizar un itinerario individualizado y personalizado de inserción
- Participar en medidas de política activa de empleo encaminadas a la recualificación y/o reinserción profesional.

La cuantía mensual de esta ayuda será:

1. Del 75% del IPREM mensual vigente en cada momento (399,38 €).
2. Cuando la persona beneficiaria tenga a cargo en el momento de la solicitud al menos a tres miembros de la unidad familiar esta cuantía será del 85% (452.62 €). A estos efectos, se entenderá como familiar a cargo al cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 75% del SMI en cómputo mensual, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

- Esta ayuda se podrá percibir como máximo durante los 6 meses siguientes a la fecha de solicitud.

Guía de prestaciones y subsidios: Puedes encontrar una guía resumen de prestaciones y subsidios que facilita la identificación de manera rápida de todo lo necesario para acceder a las mismas en el siguiente enlace:

http://www.castillalamancha.ccoo.es/comunes/recursos/7/doc146859_Guia_resumen_prestaciones_y_subsidios_Actualizada_a_febrero_2013.pdf

INFÓRMATE DE TUS DERECHOS EN LA ASESORÍA JURÍDICA DE CCOO.

20. Prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. Prestación por maternidad. Prestación por paternidad. Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

1. Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Requisitos: Trabajadoras en situación de alta; que tengan suspendido su contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. No se exige período mínimo de cotización al derivarse de contingencias profesionales.

Prestación: 100% de la base reguladora, desde el día en que se produce el nacimiento del derecho.

Duración: Comienza el día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia y se extingue el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, en el caso de riesgo durante el embarazo, o en el momento en que el hijo cumpla nueve meses en el caso de riesgo durante la lactancia, o, en ambos casos, cuando se produzca la reincorporación de la mujer trabajadora en su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

2. Maternidad

Requisitos: Estar afiliados y en alta o situación asimilada al alta y acreditar los siguientes períodos mínimos de cotización:



- Situación general: 180 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al inicio del descanso, o, alternativamente, 360 días a lo largo de toda la vida laboral.
- Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años: 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso, o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral.
- Si el trabajador tiene menos de 21 años: no se exigirá período mínimo de cotización.

Prestación: El 100% de la base reguladora.

Duración:

- Maternidad: 16 semanas, ampliables en 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo, si se trata de un parto múltiple. Las primeras seis semanas siguientes al parto son para la madre. Las restantes puede cederlas al padre o repartirse entre ambos.

El período de suspensión será ampliable en determinados casos de partos prematuros, discapacidad del hijo u hospitalización del recién nacido.

- Adopción o acogimiento: 16 semanas, ampliables en 2 semanas más por cada hijo o menor, a partir del segundo, si se trata de una adopción o acogimiento múltiple, respectivamente así como en el supuesto de discapacidad del menor. En el supuesto de que la madre y el padre trabajen, estos podrán optar por disfrutar el periodo de descanso de forma simultánea o sucesiva, siempre que se trate de periodos no interrumpidos y con los límites de duración establecidos.

3. Paternidad

Requisitos: Estar afiliados o en alta o situación asimilada alta y un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión del contrato, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

Prestación: El 100% de la base reguladora.

Duración: Trece días interrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Este derecho se podrá ejercer desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo,



previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

4. Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Se reconocerá a los progenitores, adoptantes o acogedores que trabajen y reduzcan su jornada al menos en el 50% para el cuidado de menores de 18 años a su cargo, que se encuentran afectados por cáncer o enfermedad grave.

Requisitos: Se exigirán los mismos que para el acceso a la prestación por maternidad.

Prestación: El 100% de la base reguladora.

Duración: Mientras persista la reducción de jornada y se reúnan los requisitos de acceso a la prestación.

Otras prestaciones económicas derivadas del nacimiento de hijos

- Prestación económica por hijo o menor acogido a cargo
- Prestación económica por nacimiento o adopción de tercer o sucesivos hijos
- Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres discapacitadas
- Prestación económica por parto o adopción múltiples
- Prestación no económica por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares

21. Prestaciones por Incapacidad

1. Incapacidad Temporal (IT)

Requisitos: Estar de alta (o situación asimilada) en la Seguridad Social, teniendo en cuenta que si la situación de IT deriva de un accidente de trabajo o enfermedad profesional (contingencias profesionales) se entenderá que el trabajador se encuentra en alta presunta, de manera que los trabajadores se considerarán afiliados y en alta



con independencia de que el empresario haya cumplido o no sus obligaciones, teniendo derecho el trabajador a la prestación de IT.

Si la IT deriva de enfermedad común, se tiene que haber cotizado al menos 180 días en los cinco años anteriores. En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional o accidente no laboral, no se exige periodo de cotización. El trabajador deberá estar en alta en el supuesto de accidente no laboral.

Duración: 12 meses, con posible prórroga de otros 6 meses más cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

Transcurrido el plazo de dieciocho meses, se examinará el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

No obstante, en aquellos casos en que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, podrá demorarse la calificación por el periodo preciso, que en ningún caso podrá rebasar los 24 meses siguientes a la fecha en que se haya iniciado la incapacidad temporal.

Es muy importante conocer que una de las causas de extinción anticipada de la prestación de IT es la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al INSS o a la Mutua.

Cuantía. Depende de la base reguladora y del origen de la incapacidad:

- **Por enfermedad común o accidente no laboral:** El 60% de la base reguladora (la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la fecha de iniciación de la IT) entre los días 4º y 20º, y el 75% después.
- **Por enfermedad profesional y accidente de trabajo:** El 75% de la base reguladora (la base se obtiene por adición de la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización, más la cotización por horas extraordinarias del año natural anterior, dividida entre 365 días) desde el día siguiente al de la baja. En este caso, el día de la baja debe ser abonado por el empresario en función del salario íntegro del trabajador.



2. Incapacidad Permanente (IP)

El beneficiario ha de ser menor de 65 años, excepto si no se tiene derecho a pensión de jubilación o si la incapacidad deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Hay diferentes tipos:

Incapacidad Permanente Parcial (IPP)

Será declarado en Incapacidad Permanente Parcial (IPP) aquel trabajador que tenga disminuida la capacidad de trabajo para su profesión habitual en un porcentaje no inferior al 33%, siempre que pueda seguir desarrollando las tareas fundamentales de dicha profesión.

Requisitos: Estar de alta (o situación asimilada) en la Seguridad Social. Si la incapacidad deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional se puede acceder a la prestación aunque el trabajador no haya sido dado de alta, al encontrarse en alta presunta.

Cotización: Si la IPP está causada por enfermedad común, se exige un periodo mínimo de cotización de 1.800 días en los 10 años anteriores. Por accidente (laboral o no) o enfermedad profesional, no se exige periodo de cotización alguno.

Cuantía: Paga única equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora.

Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual (IPT)

Será declarado en Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual (IPT) el trabajador que presente lesiones que le impiden la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda realizar cualquier otro oficio.

Requisitos: Estar de alta (o situación asimilada) en la Seguridad Social. Si la incapacidad deriva de accidente de trabajo o de enfermedad profesional se puede acceder a la prestación aunque no haya sido dado de alta, al encontrarse en alta presunta.

Cotización: Si la incapacidad está causada por enfermedad común, se exigen periodos mínimos de cotización, en función de que la edad del solicitante sea superior o no a 31 años. Si es por accidente (sea o no laboral) o por enfermedad profesional, no se exige cotización alguna.



Cuantía: El 55% de la base reguladora (se determina según la contingencia de la que derive la incapacidad). Puede incrementarse un 20% si el trabajador tiene 55 años, no trabajar por cuenta propia o ajena y existen dificultades para su acceso al trabajo.

Cuantías Mínimas por incapacidad permanente total. Año 2013

- 65 años o más con cónyuge a cargo: 10.798,20 €/año
- 65 años o más sin cónyuge a cargo: 8.751,40 €/año
- 65 años o más con cónyuge NO a cargo: 8.300,60 €/año

Excepcionalmente si no se han cumplido los 60 años, puede sustituirse por una indemnización, cuya cuantía alcanza 84 mensualidades de la pensión con menos de 54 años de edad, 72 mensualidades para incapacitados de 54 años. Por cada año por encima se van restando 12 mensualidades, y cuando cumpla los 60 años recupera nuevamente la pensión.

Incapacidad Permanente Absoluta (IPA)

Impide al trabajador la realización de cualquier profesión u oficio.

Requisitos: No se exige estar en situación de alta, aunque si la IPA deriva de enfermedad común o accidente no laboral, ello incidirá en el periodo de cotización exigible para acceder a la pensión (15 años, de los cuales la quinta parte han de haberse cotizado en los últimos 10 años)

Cotización: Si la IPA deriva de accidente (sea o no laboral) o enfermedad profesional, no se exige cotización alguna. Si deriva de enfermedad común desde una situación de alta, se exigen periodos mínimos de cotización en función de que la edad sea superior o no a los 31 años. Si es por enfermedad común o accidente no laboral desde una situación de no alta, se exige un periodo mínimo de cotización de 15 años.

Cuantía: El 100% de la base reguladora, con límites mínimos y máximos. En el año 2013, estos límites son:

	Mínima/año	Máxima/Año
Con cónyuge a cargo	10.798,20 €	35.673,68 €
Sin cónyuge a cargo	8.751,40 €	35.673,68 €
Con cónyuge NO a cargo	8.300,60 €	35.673,68 €



Gran Invalidez

El afectado necesita la ayuda de una tercera persona para realizar los actos más esenciales de la vida diaria (comer, vestirse, lavarse...):

Requisitos: Los mismos que para la incapacidad Permanente Absoluta.

Cuantía: La misma que por IPA, incrementándose su cuantía con un complemento, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atiende. El importe de dicho complemento será equivalente al resultado de sumar el 45 por ciento de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por ciento de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45 por ciento de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador.

3. Otras prestaciones por incapacidad

- Lesiones permanentes no invalidantes (pago único).
- La cuantía de la pensión de IP que se reconozca a los trabajadores mayores de 65 años que accedan a una pensión de IP por contingencias comunes y que no reúnan los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, será el 50% de la base reguladora.

4. Consejos para las personas que piensen solicitar el reconocimiento de la incapacidad permanente: importancia de recopilar informes médicos favorables

En el pasado era fácil que se reconociera a las personas con dolencias y limitaciones una situación de incapacidad permanente. En la actualidad los Equipos de Valoración de Incapacidades del INSS (los llamados Tribunales Médicos) son muy estrictos y rechazan muchas solicitudes de personas que realmente no pueden trabajar.

Recuerda que tanto para el reconocimiento de la incapacidad por el INSS como para que te lo reconozca un Juzgado de lo Social, se trata de una “valoración médica”. Por ello depende de los informes médicos con los que cuentes. El informe médico estándar (aquél que recoge el diagnóstico en una línea, a continuación figuran pruebas y medicamentos prescritos por el médico) no es muy útil: necesitas informes médicos que recojan limitaciones para poder relacionarlas con la capacidad para desempeñar determinados trabajos (por ejemplo, que ponga: “se le desaconseja al paciente que

levante pesos” o “se le desaconseja al paciente que permanezca sentado durante períodos prolongados”. El reconocimiento de la situación de incapacidad depende de los informes, comienza a recopilarlos desde el primer momento: recuerda que las citas con especialistas de la Seguridad Social tienen listas de espera largas, no te demores en la recopilación de informes.

Las reglas para fijar la base reguladora son complejas y varían en cada tipo de incapacidad. Infórmate en CCOO.

22. Prestaciones por Jubilación

El Acuerdo Social y Económico firmado entre el Gobierno, Patronal y Sindicatos en enero de 2011 ha introducido importantes modificaciones en la Ley 27/2011 de 1 de Agosto de actualización, adecuación y modernización de la seguridad social, con su entrada en vigor el 1-1-2013. A continuación reflejamos las distintas prestaciones de jubilación actualmente vigentes:

A- Jubilación ordinaria

Requisitos:

- Haber cesado en la actividad laboral.
- Tener cumplidos los 65 años, si se acreditan 35 años y tres meses de cotización, se establece un periodo transitorio entre 2013 - 2027 incrementado la edad de jubilación un mes, entre 2013 a 2018 y 2 meses entre 2019 y 2027 o 67 años en el resto de los casos.
- Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 15 años, estableciendo un periodo transitorio entre 2013 y 2022 (aumentando 12 meses por cada año de aplicación) hasta los 25 años de cotización, de los cuales al menos dos, deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrán en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

La exclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, modificación introducida por la Ley 40/2007, supone un mayor esfuerzo contributivo para acceder a la pensión de jubilación, por lo que la propia Ley establece su aplicación de forma gradual.

A efectos de acreditar el período mínimo de cotización:

Se computará como período cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. La duración de este cómputo como período cotizado será de 112 días por cada hijo o menor adoptado o acogido. Dicho período se incrementará anualmente, a partir del año 2013 y hasta el año 2018, hasta alcanzar el máximo de 270 días por hijo en el año 2019, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización. Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.

Incompatibilidades

El disfrute de la pensión es incompatible con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia, o con la realización de actividades para cualesquiera de las Administraciones Públicas, que den lugar a su inclusión en el Régimen General o en alguno de los Regímenes Especiales, con alguna salvedad, además existen reglas específicas respecto a la compatibilidad con otras pensiones de Seguridad Social (viudedad, jubilación en algún Régimen Especial, etc.). **Infórmate en CCOO.**

Cuantía: La resultante de aplicar a la base reguladora (que se establece en función de las bases de cotización de los últimos 25 años), un porcentaje, que depende del número de años considerados como cotizados. Existen determinados límites máximos y mínimos.

Base reguladora. Se calcula dividiendo entre 350 las bases de cotización del interesado durante los 300 meses anteriores a la jubilación.

Existen reglas especiales para el cómputo de la base de cotización (integración de periodos en que no existan cotizaciones efectivas, incrementos anormales de las bases de cotización...)

ESCALA DE PORCENTAJE POR COTIZACION AÑO 2013-2019												
AÑOS COTIZADOS	MESES COTIZADOS											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15	50,00	50,21	50,42	50,63	50,84	51,05	51,26	51,47	51,68	51,89	52,10	52,31
16	52,52	52,73	52,94	53,15	53,36	53,57	53,78	53,99	54,20	54,41	54,62	54,83
17	55,04	55,25	55,46	55,67	55,88	56,09	56,30	56,51	56,72	56,93	57,14	57,35
18	57,56	57,77	57,98	58,19	58,40	58,61	58,82	59,03	59,24	59,45	59,66	59,87
19	60,08	60,29	60,50	60,71	60,92	61,13	61,34	61,55	61,76	61,97	62,18	62,39
20	62,60	62,81	63,02	63,23	63,44	63,65	63,86	64,07	64,28	64,49	64,70	64,91
21	65,12	65,33	65,54	65,75	65,96	66,17	66,38	66,59	66,80	67,01	67,22	67,43
22	67,64	67,85	68,06	68,27	68,48	68,69	68,90	69,11	69,32	69,53	69,74	69,95
23	70,16	70,37	70,58	70,79	71,00	71,21	71,42	71,63	71,84	72,05	72,26	72,47
24	72,68	72,89	73,10	73,31	73,52	73,73	73,94	74,15	74,36	74,57	74,78	74,99
25	75,20	75,41	75,62	75,83	76,04	76,25	76,46	76,67	76,88	77,09	77,30	77,51
26	77,72	77,93	78,14	78,35	78,56	78,77	78,98	79,19	79,40	79,61	79,82	80,03
27	80,24	80,45	80,66	80,87	81,08	81,29	81,50	81,71	81,92	82,13	82,34	82,55
28	82,76	82,97	83,18	83,39	83,60	83,81	84,02	84,23	84,42	84,61	84,80	84,99
29	85,18	85,37	85,56	85,75	85,94	86,13	86,32	86,51	86,70	86,89	87,08	87,27
30	87,46	87,65	87,84	88,03	88,22	88,41	88,60	88,79	88,98	89,17	89,36	89,55
31	89,74	89,93	90,12	90,31	90,50	90,69	90,88	91,07	91,26	91,45	91,64	91,83
32	92,02	92,21	92,40	92,59	92,78	92,97	93,16	93,35	93,54	93,73	93,92	94,11
33	94,30	94,49	94,68	94,87	95,06	95,25	95,44	95,63	95,82	96,01	96,20	96,39
34	96,58	96,77	96,96	97,15	97,34	97,53	97,72	97,91	98,10	98,29	98,48	98,67
35	98,86	99,05	99,24	99,43	99,62	99,81	100,00					

Hay reglas especiales para quienes accedan a la jubilación a una edad superior a los 65 años y para quienes tengan cotizaciones anteriores al 1-1-67. Infórmate en CCOO.

LÍMITES MÁXIMOS Y MÍNIMOS PARA EL AÑO 2013

Máxima: 35.673,68 € (equivalente a 14 pagas de 2.548,12 €)

Mínima para titular con 65 años

Con cónyuge a cargo, 10.904,60 € (14 pagas de 778,90 €)

Sin cónyuge a cargo, 8.838,20 € (14 pagas de 631,30 €)

Con cónyuge NO a cargo, 8.383,20€ (14 pagas de 598,80 €)

Mínima para menores de 65 años

Con cónyuge a cargo, 10.220,00 € (14 pagas de 730,00 €)

Sin cónyuge a cargo, 8.267,00 € (14 pagas de 590,50€)

Con cónyuge NO a cargo, 7.812,00 € (14 pagas de 558,00 €)

B- Tipos especiales de Jubilación.

1. Jubilación anticipada. Hay varias modalidades:

a) Con cotizaciones al Mutualismo Laboral anteriores al 1-1-67

Requisitos: Tener 60 años o más, estar de alta y reunir los requisitos generales exigidos.

Cuantía: Conforme a las reglas generales, pero reduciendo su importe un 8% por cada año que le falte al trabajador para alcanzar los 65 años. Esta reducción es menor si se han cotizado más de 33 años y se solicita la jubilación anticipada a consecuencia de la extinción de su contrato por causa no imputable al trabajador.

b) Sin cotizaciones al Mutualismo Laboral anteriores al 1-1-67

Requisitos: Se crea dos modalidades de jubilación anticipada:

- Por causas no imputables al trabajador, a los 61 años cumplidos, llevar al menos 6 meses inscrito en el INEM como demandante de empleo, acreditar al menos 33 años de cotización, y que el cese en el trabajo se haya producido por una situación de crisis o cierre de la empresa que impida objetivamente la continuidad de relación laboral.
- Por voluntad del trabajador, a los 63 años cumplidos, acreditar al menos 33 años de cotización, el importe debe ser igual o superior a la mínima que le correspondiera por situación familiar a los 65 años de edad.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido, de un coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados, y del 1,625 por 100 por trimestre para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más..

c) Jubilación anticipada en actividades especiales: Penosas, tóxicas o insalubres, o que no pueden practicarse a partir de cierta edad.

d) Jubilación anticipada a trabajadores minusválidos: Los trabajadores por cuenta ajena afectados por una minusvalía igual o superior al 65% podrán acceder anticipadamente a la jubilación, sin reducción de la cuantía de la pensión, mediante la aplicación de coeficientes reductores.

e) Jubilación parcial antes de cumplir 65 años. Los trabajadores que hayan cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo, tener 61 años y acreditar al menos una antigüedad mínima de 6 años en la empresa y 30 años de cotización.

**Entrada en vigor suspendida durante 3 meses (Disposición Adicional 1ª RDL 29/2012 de 28 de diciembre)*

2. Jubilación flexible.

Se considera como situación de jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada (un mínimo del 25% y un máximo del 75%), con la consecuente minoración de aquélla 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.

3. Jubilación del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).

Requisitos: 65 años de edad, o 60 años estando incapacitado para el trabajo, no tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social o sectores laborales pendientes de integración en el mismo y haber estado afiliado al Régimen del Retiro Obrero o tener cubiertos 1.800 días de cotización al Régimen del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez antes de 1-1-67.

Cuantía: para el año 2013, su importe es de 5.651,8 € anuales (14 pagas de 403,70€).

Si estás interesado en acceder a algunas de las modalidades de jubilación, no dudes en consultar tu situación en las Asesorías Jurídicas de CCOO.

23. Protección por muerte y supervivencia

El fallecido había de encontrarse: En alta o en situación asimilada al alta; Ser pensionista de incapacidad permanente o jubilación, ambos en su modalidad contributiva; ser perceptor de subsidio de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, maternidad y paternidad; estar en situación de no alta en la Seguridad Social, teniendo acreditados al menos 15 años de cotización.

1. Viudedad

Beneficiarios: El cónyuge superviviente y los separados, divorciados o con matrimonio declarado nulo por sentencia judicial, así como quien se encontrase unido al causante en el momento de su fallecimiento, formando una pareja de hecho (existen requisitos especiales para este supuesto). Es compatible con rentas del trabajo o pensión por jubilación o ILP (excepto SOVI). Se pierde si se contraen nuevas nupcias, salvo en algunos supuestos.

Cuando el fallecido se encontrase en alta o en situación asimilada, se exige un período de cotización previo. En cualquier caso, si la causa de la muerte fuera un accidente, sea o no de trabajo, o una enfermedad profesional, no se exigirá este período previo de cotización.

En los supuestos excepcionales en que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común no sobrevenida tras el vínculo conyugal, se requerirá, además, que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento o, alternativamente, la existencia de hijos comunes. No se exige dicha duración cuando se acredite un periodo de convivencia con el causante que, sumado a la duración del matrimonio, supere los dos años.

Quantía

- El 52% de la base reguladora, con carácter general
- El 70% de la base reguladora correspondiente siempre que, durante todo el periodo de percepción de la pensión se cumplan una serie de requisitos de ingresos y cargas familiares.

Prestación temporal de viudedad

Cuando el cónyuge superviviente no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por no acreditar que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de un año o, alternativamente, por la inexistencia de hijos comunes y reúna el resto de requisitos, tendrá derecho a una prestación temporal en cuantía igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de dos años.

CUANTÍAS MÍNIMAS PARA EL AÑO 2013	
Titular con cargas familiares	10.220,00 €/año
Titular con 65 años o más, o con discapacidad >= 65%	8.838,20 €/año
Titular de 60 a 64 años	8.267,00 €/año
Titular menor de 60 años	6.690,60 €/año

2. Orfandad

Beneficiarios: Los hijos del fallecido menores de 18 años o mayores incapacitados que no perciban pensión de incapacidad. En determinadas condiciones, pueden cobrar la pensión de orfandad los hijos del cónyuge superviviente aportados al matrimonio. Si el hijo no trabaja, o si sus ingresos no llegan al SMI, podrá cobrar hasta los 22 años, o hasta los 24 si no sobrevive ninguno de los padres.

Cuantía: Para cada huérfano, el 20% de la base reguladora, sin que su suma, más la de viudedad, pueda rebasar el 100%

CUANTÍA MÍNIMA PARA 2013
Por beneficiario, 2.699,20 €/año. Si fallecen ambos padres, el mínimo se incrementa en 6.690,00 €/año, distribuidos, en su caso, entre todos los beneficiarios. Por beneficiario discapacitado menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65% 5.311,60 €/año

3. Pensión a favor de familiares

Beneficiarios: Según condiciones: hijos, nietos, hermanos, padres y abuelos del fallecido.

Cuantía: El 20% de la base reguladora para cada beneficiario.

CUANTÍA MÍNIMA PARA 2013	
Por beneficiario	10.220,00 €/año
Si no existe viuda ni huérfano pensionistas	
- Un solo beneficiario con 65 años	8.838,20 €/año
- Un solo beneficiarios menor de 65 años	8.267,00 €/año
- Varios beneficiarios (N) (por beneficiario)	3.991,40 *N) €/año

4. Otras prestaciones por muerte y supervivencia:

- Subsidio a favor de familiares
- Auxilio por defunción
- Indemnizaciones por accidente laboral o enfermedad profesional
- Pensiones extraordinarias por actos de terrorismo.



24. Seguridad Social. Otras prestaciones no contributivas

- Pensión de Invalidez no contributiva (5.058,20 €/ año 2013)
- Pensión de Jubilación no contributiva (5.058,20 €/ año 2013)
- Subsidio por maternidad no contributivo
- Asignación económica por hijo a cargo
- Otras prestaciones derivadas del nacimiento de hijos

25. Seguridad Social. Regímenes especiales Integrados

Con determinadas variaciones y condiciones, se rigen por las normas comunes del Régimen General de la Seguridad Social los Artistas, los Trabajadores ferroviarios, los Representantes de comercio, los Profesionales taurinos y los Jugadores profesionales de fútbol.

26. Seguridad Social. Regímenes Especiales

Agrario, de Trabajadores Autónomos, de la Minería del Carbón, de Trabajadores del Mar, y de Empleados del Hogar.

CUADRO RESUMEN DE CUANTÍAS MÍNIMAS DE LAS PENSIONES PARA EL AÑO 2013

CLASE DE PENSION	Euros /mes			Euros/año		
	Con cónyuge a cargo	Sin cónyuge: unidad económica unipersonal euros/mes	Con cónyuge no a cargo	Con cónyuge a cargo	Sin cónyuge: unidad económica unipersonal euros/año	Con cónyuge no a cargo
JUBILACIÓN						
Titular con 65 años	778,90	631,30	598,79	10.904,60	8.838,20	8.383,00
Titular menor de 65 años	730,00	590,50	558,00	10.220,00	8.267,00	7.812,00
INCAPACIDAD PERMANENTE						
Gran invalidez	1.168,40	947,00	898,20	16.357,60	13.258,00	12.574,80
Absoluta	778,90	631,30	598,80	10.904,60	8.838,20	8.383,20
Total: Titular con 65 años	778,90	631,30	598,80	10.904,60	8.838,20	8.383,20
Total: Con edad entre 60 y 64 años menor de 60 años (*)	730,00	590,50	558,00	10.220,00	8.267,00	7.812,00
Trabajo: Titular con 65 años	392,60	392,60	399,74	5.496,40	5.496,40	5.596,40
	778,90	631,30	598,80	10.904,60	8.838,20	8.383,20
VIUDEDAD						
Titular con cargas familiares >=65%		730,00			10.220,00	
		631,30			8.838,20	
Titular menor de 65 años:						
- De 60 a 64 años		590,50			8.267,00	
- < de 60 años		477,90			6.690,60	
ORFANDAD						
Por beneficiario			192,80			2.699,20
En la Orfandad absoluta, el mínimo se incrementará en 6.559,00 euros/año distribuidas, en su caso entre los beneficiarios Por beneficiario discapacitado <18 con discapacidad >=65%			379,40			5.311,60
EN FAVOR FAMILIARES						
Por beneficiario.			730,00			10.220,00
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:						
- Un solo beneficiario con 65 años			631,30			8.838,20
- Un solo beneficiario menor 65 años			590,50			8.267,00
-Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno se incrementará en el importe que resulte de prorratear 3.913,00 euros/año entre el número de beneficiarios			477,90			6.690,60
PENSION S.O.V.I.						
Vejez , Invalidez y Viudedad			403,70			5.651,80
PENSIÓN MÁXIMA						
		2.548,12			35.673,68	

27. Salud Laboral

1. La vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud se regula en el art. 22 de la LPRL. Frente al deber del empresario de garantizar la vigilancia de la salud, el trabajador tiene derecho a la misma, y, además que se realice con una serie de garantías.

Características:

- 1) **Voluntariedad:** la vigilancia de la salud es un derecho del trabajador/a por lo que, como, principio general, ha de contar con su **consentimiento**. La confianza del trabajador/a es necesaria para obtener resultados fiables.
Solamente puede obligarse a un trabajador/a a someterse a reconocimientos o pruebas en contra de su voluntad si se demuestra perfectamente su excepcionalidad en los casos previstos, ponderando además, para cada situación concreta, el beneficio colectivo sobre el derecho individual.
- 2) **El consentimiento ha de ser informado:** la vigilancia de la salud sólo puede ser llevado a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. Al objeto de que este consentimiento sea real, el trabajador/a **debe estar informado** sobre los contenidos, técnicas y fines de dicha vigilancia.
- 3) **Proporcionalidad de las pruebas:** el trabajador/a **debe conocer** el tipo de pruebas a las que va a someterse, sus riesgos y las posibles molestias que le pueden causar.
- 4) **Derecho a la información:** los resultados de esta vigilancia han de **comunicarse** a cada trabajador/a, de manera clara, veraz y comprensible.
- 5) **Derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona:** las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se han de realizar respetando siempre su derecho a la intimidad y a la dignidad.
Este derecho fundamental tiene el carácter de **derecho irrenunciable e imprescriptible**, sin perjuicio de determinados supuestos de autorización o consentimiento expreso.
- 6) **Confidencialidad:** sólo pueden **acceder a la información** médica de carácter personal los médicos y las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as. Dicha información no puede facilitarse al empresario o a otras personas sin su **consentimiento expreso**. Estos datos sanitarios tienen, por tanto, confidencialidad máxima.
- 7) **No discriminación del trabajador/a:** los datos obtenidos de la vigilancia de la salud no se pueden usar con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

2. Derechos y obligaciones de los trabajadores

Los trabajadores/as en la relación de trabajo tienen derecho a la integridad física, a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo (arts. 4.2.d y 19.1 ET) y a una protección eficaz en esta materia (art. 14 LPRL), así como el deber de observar las medidas de seguridad e higiene que se establezcan (arts. 5.b y 19.2 ET). Por su parte, el empresario tiene el deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14 LPRL). El artículo 14 de la LPRL contempla todos los derechos y obligaciones de los trabajadores/as en esta materia. Concretamente, se regulan los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia del estado de salud del trabajador/a.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El art. 18 de la misma Ley establece que para poder dar cumplimiento al deber de protección, el empresario tendrá que adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- 1) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo, tanto los que afecten a la empresa en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- 2) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados anteriormente.
- 3) Las medidas adoptadas conforme a lo dispuesto en el art. 20 de la LPRL, que hace relación a las medidas de emergencia.

Los trabajadores y trabajadoras deben ser conscientes y estar perfectamente informados de todos y cada uno de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

En caso de riesgo, deben saber el cauce al que deben dirigirse, bien a su delegado de prevención o al comité de seguridad y salud, en su caso, o bien directamente al Gabinete de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio Ambiente.

Estas son las herramientas que los trabajadores/as deben usar para mejorar sus condiciones de trabajo, el conocimiento de sus derechos implica que podrán hacerlos valer, y les permitirán trabajar en un ambiente laboral sano.

3. Coordinación de las actividades empresariales en prevención de riesgos laborales

El Real Decreto 171/2004 de 30 de enero sobre Coordinación de Actividades Empresariales en Prevención de Riesgos Laborales es fruto del desarrollo del apartado 6 art. 24 de la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 54/2003 de 13 de diciembre), basado en el acuerdo del diálogo social 30-12-2002.

Se regulan los siguientes aspectos:

- I- **Definiciones:** Centro de trabajo, Empresario Titular del Centro y Empresario Principal.
- II- **Objetivos de la coordinación:** Garantizar la aplicación correcta de: los principios de la acción preventiva, métodos de trabajo, del control de las interacciones de las actividades con riesgos muy graves, y la adecuación entre los riesgos derivados de la concurrencia y las medidas aplicadas.
- III- **Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo:** (Desarrollo del apdo. 24.1): Deber de cooperación; en cuanto a la información recíproca sobre riesgos de la propia actividad que puedan afectar a los demás.
- IV- **Empresario titular de centro de trabajo respecto de otras empresas concurrentes:** (Desarrollo del apdo. 24.2): Deber de información, y deber de dar las oportunas instrucciones al resto de empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a los demás.
- V- **Deber de vigilancia del empresario principal respecto a las contratadas y subcontratadas:** (Desarrollo del apdo. 24.3): Siempre que sean de su "propia actividad" y en su mismo centro de trabajo, el empresario principal debe vigilar y acreditar por escrito de las contratadas y subcontratadas la documentación relativa a la prevención de riesgos y comprobar los medios de coordinación entre ellas.
- VI- **Medios de coordinación:** Designación de una persona encargada de la coordinación que corresponde al titular del centro y siempre que concurren unas determinadas condiciones.
- VII- **Derechos de los representantes de los trabajadores**

Disposición Adicional 1ª: Obras de construcción

Disposición adicional 2ª: Negociación Colectiva.

4. Actuaciones en caso de Enfermedad Profesional

El Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social publicado en el BOE el 19 de diciembre del 2006. El Decreto desarrolla el Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social, firmado por el Gobierno y los agentes sociales el pasado 13 de julio, dentro de las actuaciones sobre incapacidad permanente y sigue la Recomendación Europea sobre Enfermedades profesionales.

Novedades:

- Adecua la lista de Enfermedades Profesionales vigente, (RD 1995/1978) a la realidad productiva actual.
- Modifica el sistema de notificación y registro de enfermedades profesionales con la finalidad de aflorar enfermedades profesionales con la finalidad de aflorar enfermedades profesionales ocultas y evitar su infradeclaración.

Contenido del Real Decreto

El Decreto contiene, siguiendo la Recomendación 2003/670/CE de la Comisión de las Comunidades Europeas;

- ANEXO I: Todo lo del RD anterior, lista de recomendación europea y una especialísima referencia al RD 665/1997 de protección de los trabajadores por exposición a agentes cancerígenos.
- En el ANEXO II figuran las enfermedades cuyo origen y carácter profesional se sospecha y podrían establecerse en el futuro.
- Establece el mecanismo de actualización del cuadro de Enfermedades Profesionales por parte del Ministerio de Trabajo, con el informe previo del Ministerio de Sanidad y de la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.

La calificación de las enfermedades como profesionales, tanto para trabajadores en situación de alta como de baja, corresponde a las Entidades Gestoras (Instituto Nacional de la Seguridad Social), sin perjuicio de su tramitación por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, como entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

La elaboración y tramitación de los partes de enfermedad profesional, corresponde a las Entidades Gestoras y a las Mutuas. La empresa debe facilitar la información que le sea requerida.

Los facultativos del Sistema Nacional de Salud, podrán comunicar a las Entidades Gestoras de la Seguridad Social la existencia de enfermedades que podrían ser calificadas de profesionales. Se establece un nuevo modelo de parte de enfermedad para su transmisión electrónica. Una unidad administrativa en la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social se encargará de recoger y analizar documentación relativa a enfermedades profesionales. La investigación de dichas enfermedades se realizará en colaboración de los Ministerios de Trabajo, Sanidad y los organismos competentes de las Comunidades Autónomas.

28. Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, y en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, **laboral**, económica, social y cultural.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del **empleo privado** y en el del **empleo público**, se garantizará en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Las medidas más significativas que introduce:

- El reconocimiento de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.
- Establecimiento de un permiso de paternidad, exclusivo e independiente del de la madre, y una prestación por paternidad, de 13 días.
- Obligatoriedad de las empresas de adoptar medidas, o en su caso planes de igualdad, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Es importante que se adecuen los contenidos de los convenios colectivos a lo establecido en materia de igualdad y se adopten cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o de manera específica en apartados concretos del convenio, donde además se establezcan compromisos de elaboración de Planes de Igualdad y Conciliación, negociados en su caso con los representantes legales de los trabajadores.

Nuestro compromiso de aplicación y desarrollo de las medidas que deben incluirse en esta Ley debe contemplarse en todas las mesas de negociación colectiva, adecuándose a la realidad de la empresa o sector.