

GUÍA LABORAL DEL TRABAJADOR DE CORITEL



SECCIÓN SINDICAL CGT

TUS DERECHOS COMO TRABAJADOR

TODA LA INFORMACIÓN EN MATERIA LABORAL

NORMATIVA, CONTRATOS Y SALARIOS, JORNADA
LABORAL, HORAS EXTRAS, EXCEDENCIAS, COMO ACTUAR
EN CASO DE DESPIDO, DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS,
LEGISLACIÓN VIGENTE

Sala Griñón – Pta. baja
Edificio 2 La Finca
(Pozuelo de Alarcón)

Tlf. 915966286

coricgt@gmail.com

www.elpicador.org

Actualizada en AGOSTO 2015



CONTENIDO

<i>NORMATIVA</i>	5
<i>CONTRATO LABORAL Y SALARIOS</i>	6
CONTRATO LABORAL	6
CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO (CÓD. 100).....	6
CONTRATO EN PRÁCTICAS (CÓD. 420).....	7
CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO DETERMINADO (COD. 401 Y 501).....	8
SALARIO.....	10
<i>TIEMPO DE TRABAJO</i>	11
CALENDARIO LABORAL, JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO	11
CALENDARIO LABORAL.....	11
JORNADA DE TRABAJO	11
ADAPTACIÓN AL HORARIO DEL CLIENTE	11
HORAS EXTRAS	12
VACACIONES.....	12
MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES TRABAJO (JORNADA, HORARIO, TURNOS, ETC.).....	13
GUARDIAS.....	15
<i>MOVILIDAD FUNCIONAL O GEOGRÁFICA</i>	16
TRABAJO CATEGORIA INFERIOR.....	16
TRABAJO CATEGORIA SUPERIOR	16
MOVILIDAD GEOGRÁFICA	16
SI EXIGE CAMBIO DE RESIDENCIA (TRASLADO).....	16
DESPLAZAMIENTO TEMPORAL	17
<i>SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</i>	18
EXCEDENCIAS.....	18
CUIDADO DE HIJOS O FAMILIAR	18
VOLUNTARIA	19
FORZOSA	19
MATERNIDAD	20
PROTECCIÓN DE LA MADRE	20
PERMISO DE MATERNIDAD	20
PARTOS PREMATUROS.....	21
ADOPCIÓN Y ACOGIDA.....	21
VACACIONES DURANTE EL PERIODO DE MATERNIDAD	21
LACTANCIA.....	22
ACUMULACIÓN DE HORAS DE REDUCCIÓN DE LACTANCIA	22
REDUCCIÓN DE JORNADA DE 1 HORA DE LACTANCIA.	22
PERMISO DE PATERNIDAD	22

VÍCTIMA VIOLENCIA GÉNERO O DEL TERRORISMO	23
CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO	23
REDUCCIÓN DE JORNADA O REORDENACIÓN DEL TIEMPO	23
BAJA POR ENFERMEDAD.....	23
<i>EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</i>	<i>25</i>
FINIQUITO.....	25
CESE VOLUNTARIO O DIMISIÓN DEL TRABAJADOR.....	26
EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR	26
TIPOS DE DESPIDO	27
DESPIDO COLECTIVO.....	27
DESPIDO INDIVIDUAL.....	28
DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS	28
DESPIDO DISCIPLINARIO.....	30
DESPIDO IMPROCEDENTE	30
ACTUACIONES EN CASO DE DESPIDO	31
COMUNICACIÓN DEL DESPIDO.....	31
ACTO DE CONCILIACIÓN.....	32
DEMANDA ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL	33
<i>CONDICIONES DE TRABAJO</i>	<i>34</i>
REDUCCION JORNADA	34
FORMACIÓN Y BOLSA DE ESTUDIOS	35
PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN.....	35
DIETAS DE COMIDA.....	36
DIETA COMIDA DÍA LABORABLE	36
DIETA COMIDA DÍAS NO LABORABLES.....	36
DIETA POR DESPLAZAMIENTOS DENTRO DE LA PROVINCIA	37
DESPLAZAMIENTOS POR MOTIVOS PROFESIONALES	37
FESTIVOS, FESTIVOS DE EMPRESA Y FINES DE SEMANA (SÁBADO Y DOMINGO)	37
PROYECTOS LOCALIZADOS DENTRO DE LA PROVINCIA DE LA OFICINA DE TRABAJO, PERO FUERA DE LOS RESPECTIVOS TÉRMINOS MUNICIPALES DONDE ESTÉ SITUADA LA OFICINA (**).....	37
DESPLAZAMIENTO POR REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS MÁS ALLÁ DE LAS 22:00 HORAS (*)	38
DIETAS Y GASTOS DE VIAJES FUERA DE LA PROVINCIA	38
DESPLAZAMIENTOS NACIONALES.....	38
DESPLAZAMIENTOS INTERNACIONALES.....	39
PERMISOS RETRIBUIDOS.....	39
GRADO DE PARENTESCO	39
SALUD DE FAMILIARES	39
NACIMIENTO DE UN HIJO.....	40
DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL	40
FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DE 1º GRADO.....	40
FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DE 2º GRADO.....	40
MATRIMONIO O CONSTITUCIÓN DE PAREJAS DE HECHO.....	40

TRASLADO DOMICILIO HABITUAL.....	40
EXÁMENES PRENATALES O TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO.....	41
PERMISO SIN SUELDO	41
PAGA EXTRA ADELANTADA	41
SEGURO MEDICO	41
TICKETS GUARDERIA.....	41
TICKETS RESTAURANT.....	41
FLEX TIME	42
FLEX SUMMER	42
PROGRAMA FLEX CARE.....	43
FLEX KID – HORARIO DE PADRES RECIENTES.....	44
<i>FEDERACIONES LOCALES DE CGT Y WEBS DE INTERES.....</i>	<i>47</i>
<i>LEGISLACIÓN</i>	<i>48</i>

NORMATIVA

Esta guía describe las condiciones laborales del TRABAJO POR CUENTA AJENA (trabajadores/as asalariados/as), ya que es la forma de trabajo habitual de las personas que trabajan en Coritel.

Dentro de las relaciones laborales por cuenta ajena se distinguen dos tipos que serán reguladas por diferentes normas, de *CARÁCTER GENERAL* y de *CARÁCTER ESPECIAL*.

La nuestra es de *CARÁCTER GENERAL*, que son prácticamente todas las actividades económicas salvo las denominadas de carácter especial, y por tanto las normas o normativas que nos afectan, por orden de importancia, serán:

1. **ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:** Es la primera norma laboral con eficacia general para todos/as los/as trabajadores/as. Las normas recogidas en el Estatuto se entienden como derechos mínimos, es decir, no se pueden empeorar. Cualquier empeoramiento de las normas del Estatuto es ilegal.
2. **CONVENIO COLECTIVO:** Norma cuya función es concretar las condiciones laborales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. Existen multitud de convenios colectivos dependiendo del sector económico que corresponda (comercio, hostelería, metal, telemarketing etc.) y del ámbito geográfico determinado (estatal, comunidad autónoma, provincial, empresa). En nuestro caso es el **XVI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA**. El convenio colectivo específico que corresponde a cada trabajador debe venir recogido en el contrato de trabajo o en caso contrario es recomendable preguntar a los representantes de los trabajadores cual nos corresponde. Es una de las normas más importantes ya que en el convenio colectivo que nos corresponda se recoge prácticamente la totalidad de la información de la relación laboral: jornadas, permisos retribuidos, salario, vacaciones, régimen disciplinario etc.
3. **CONTRATO DE TRABAJO:** Es un acuerdo entre empresario y trabajador/a por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. En el contrato podrán aparecer diversas cláusulas en las que el trabajador acepta ciertas condiciones. Estas cláusulas nunca podrán ir en contra de las normas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores o del convenio colectivo recogido en este contrato de trabajo.

Por último, están los convenios de empresa y normas o **políticas de empresa**, que es nuestro caso, que rigen diferentes aspectos de la empresa. **Estas políticas nunca podrán ir en contra o empeorar las condiciones de las anteriores normativas descritas.**

Las normas internas de Coritel, conocidas como políticas, no están consensuadas (con la excepción de las políticas de lactancia y dietas y desplazamientos) con los representantes legales de CGT y por tanto no están reconocidas con la Sección Sindical de CGT en Coritel. Estas políticas pueden ser cambiadas de un día para otro sin el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, por lo que no pueden ser reconocidas por nosotros.

No obstante, la decisión unilateral del empresario o el uso y costumbre pueden llegar a constituir un derecho adquirido o condición más beneficiosa; en estos casos, los cambios o modificaciones no pueden ser de un día para otro, sino que ha de haber preaviso y motivación y, en su caso, negociación.

CONTRATO LABORAL Y SALARIOS

CONTRATO LABORAL

¿QUÉ ES UN CONTRATO LABORAL?

“El acuerdo entre empresario y trabajador/a, por el cual, el trabajador/a se obliga a prestar determinados servicios (trabajos) por cuenta del empresario a cambio de una retribución”

CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO LABORAL ESCRITO.

- ❖ Identidad del empresario y del/a trabajador/a que firman el contrato.
- ❖ Domicilio social de la empresa, o en su defecto, el domicilio del empresario.
- ❖ Modalidad de contratación (indefinida, temporal e identificando claramente la Modalidad contractual).
- ❖ Duración del contrato.
- ❖ Categoría y/o grupo profesional y función a desempeñar.
- ❖ Duración, distribución de la jornada y horario.
- ❖ Salario bruto correspondiente a la categoría por la cual se ha contratado.
- ❖ Convenio colectivo de aplicación.

¿QUÉ ES EL PERÍODO DE PRUEBA?

Es el periodo de tiempo durante el cual, tanto el empresario como el trabajador puede dar por finalizada la relación laboral sin preaviso, si necesidad de alegar ninguna causa y sin derecho a indemnización. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe.

En ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

¿QUÉ TIPOS DE CONTRATOS EXISTEN?

Los contratos de trabajo según su duración pueden ser:

- a. Por tiempo indefinido (Fijos)
- b. Por duración determinada (Temporales)

Los tipos de contratos que hace Coritel son básicamente de dos tipos, indefinido ordinario (cód. 100) y temporal en práctica (cód. 420), junto alguno puntual de Obra o Servicio determinado (cód. 401). Vamos a ver las características de cada uno:

CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO (CÓD. 100)

Formalización

El contrato de trabajo podrá ser verbal o escrito y se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

Otras características

- ❖ Cuando no consta por escrito, el contrato es por tiempo indefinido y a tiempo completo, si es superior a cuatro semanas.
- ❖ Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la

Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

- ❖ Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- ❖ En caso de extinción de la relación laboral por despido reconocido o declarado improcedente, el trabajador tendrá derecho a una indemnización consistente en 33 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 24 mensualidades. Cuando se trate de un despido improcedente de un contrato formalizado con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, es decir, el 12 de febrero de 2012, se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior al 12/02/2012, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que el cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12/02/2012, resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso.

El modelo de este contrato lo puedes ver en:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/Indefinido/Indefinido.pdf

(Art. 8, 15 y 16 ET, R.D. 1424/2002, R.D. Ley 3/2012)

CONTRATO EN PRÁCTICAS (CÓD. 420)

Requisitos de los trabajadores

- ❖ El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
- ❖ Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

Formalización y duración

- ❖ Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- ❖ Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- ❖ No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- ❖ El periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.
- ❖ A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Otras características

- ❖ La **retribución** del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, **pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato**, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. *(Ver tabla de salarios del convenio colectivo)*.
- ❖ Los trabajadores titulados de grado superior o medio contratados en prácticas, comenzarán a devengar el **plus convenio** al cumplirse un año de la relación laboral con la empresa,
- ❖ A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un **certificado** en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- ❖ **Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas** en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

El modelo de este contrato lo puedes ver en:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/practicas/Practicas.pdf

(Art. 11 ET, Art. 10 y 31 Conv. Col., RD 488/98, RD 63/2006, Ley 35/2010 y Ley 3/2012)

CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO DETERMINADO (COD. 401 Y 501)

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, **no pudiendo tener una duración superior a tres años**.

Jornada y duración:

- ❖ Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- ❖ Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de **carácter orientativo** en función de lo establecido anteriormente, no pudiendo superar los tres años de duración. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de **trabajadores fijos** de la empresa.

Formalización:

- ❖ El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.

Extinción

- ❖ El contrato se extinguirá, **previa denuncia de cualquiera de las partes**, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
- ❖ Cuando la duración del contrato **sea superior a un año**, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de **quince días**. El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado anteriormente le obligará al abono de una **indemnización** equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

- ❖ **Ejecutada la obra o servicio**, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Indemnización

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización por cada año de servicio según el siguiente calendario:

- ❖ **Ocho días** de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el **31 de diciembre de 2011**.
- ❖ **Nueve días** de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del **1 de enero de 2012**.
- ❖ **Diez días** de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del **1 de enero de 2013**.
- ❖ **Once días** de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del **1 de enero de 2014**.
- ❖ **Doce días** de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del **1 de enero de 2015**.

Transformación en indefinidos

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- ❖ Por falta de **forma escrita**.
- ❖ Por falta de **alta en la Seguridad Social** si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- ❖ Si llegado el término **no se hubiera producido denuncia** de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- ❖ Los trabajadores que en un **período de treinta meses** hubieran estado contratados durante un **plazo superior a veinticuatro meses**, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada-

El modelo de este contrato lo puedes ver en:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/temporal/Temporal.pdf

(Art 15 ET, R. D. 2720/98, Ley 35/2010 y R. D. Ley 3/2012)

PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE LOS DISTINTOS CONTRATOS DE TRABAJO, CONSULTAR LA GUÍA DEL SIGUIENTE ENLACE :

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/guia_contratos.pdf

SALARIO

El **salario** es la contraprestación económica y en especie que el empresario retribuye al trabajador a cambio del trabajo efectivo realizado. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales.

La **nómina** es el recibo del salario, justificante del pago por parte del empresario y viene referida a meses naturales.

El empresario a la vez que paga los salarios, tiene que facilitar una nómina o recibo de salarios. Deberá llevar firma y sello de la empresa; el trabajador firmará el RECIBÍ, salvo que medie ingreso bancario.

Es importante distinguir en la nómina, la diferencia entre el salario bruto y salario neto:

SALARIO BRUTO: Salario que se refleja en la nómina del trabajador/a sin restar las deducciones ni impuestos. El salario bruto es la suma de los siguientes conceptos:

❖ **Percepciones salariales**

- **Salario Base:** Su importe viene definido según la categoría profesional del empleado que aparece en la nómina (PJ, P, PS, etc.). El valor de este importe aparece en las tablas salariales que aparecen en el anexo del convenio. Estas tablas están actualizadas en la página web de la sección sindical de CGT.

❖ **Complementos salariales**

- **Plus Convenio:** Es un complemento al salario cuyo importe también viene definido por la categoría. Este concepto se empieza a cobrar al cumplir un año de contrato para los trabajadores titulados de grado superior o medio que accedan a su primer empleo y los mismos contratados en prácticas, el resto lo cobrará desde su primera nómina. El valor de este importe aparece en las tablas salariales que aparecen en el anexo del convenio.
- **Antigüedad:** Bonificación por años de servicio. Consistirán en 5 primeros trienios del 5% del sueldo base establecido para su categoría, 3 trienios siguientes del 10% y 1 último trienio del 5%. Los trienios se empezarán a cobrar a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base que tenga el trabajador.
- **Mejora voluntaria:** Es la parte del salario que está por encima del salario mínimo según convenio, excluyendo los conceptos no consolidables (bonus, etc.). Este salario mínimo es la suma del sueldo base, plus convenio y antigüedad.
- **Bonus u otras percepciones:** Bonus de permanencia, de SAP y otras bonificaciones. Estos conceptos no son consolidables, es decir, la empresa te los puede quitar.

❖ **Complementos no salariales:** Estos son seguros de vida, médico, tickets restaurant, etc. Están exentas de impuestos.

SALARIO NETO: Es la cantidad que resulta de restar al salario bruto las deducciones, es decir, es el salario que finalmente se percibe. Las deducciones se realizan sobre el salario del trabajador, como cuotas a la Seguridad Social (contingencias comunes, desempleo, formación profesional etc.), Impuesto de la Renta etc.

PAGAS EXTRAORDINARIAS: Tienes derecho a dos pagas extraordinarias al año. Su devengo es semestral, una paga en julio y otra paga en diciembre.

(Orden Ministerial 27/12/1994 BOE 13/1/95)

TIEMPO DE TRABAJO

CALENDARIO LABORAL, JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

CALENDARIO LABORAL

El **calendario laboral** comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles.

El calendario deberá exponerse en **sitio visible** en cada centro de trabajo. Aunque estés **desplazado** a un cliente y te adaptes a su horario todo trabajador desde el **1 de enero**, debe tener conocimiento de su calendario laboral.

El calendario de Coritel de todas sus oficinas está publicado en la web:

<https://sites.accenture.com/publishing/Spain/Pages/CalendarioLaboral.aspx>

Si no te dicen lo contrario, cada trabajador, aunque esté desplazado en un cliente, debe regirse por el calendario oficial de Coritel.

JORNADA DE TRABAJO

La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de **1.808 horas anuales**.

En ningún caso, se podrán realizar **más de nueve horas ordinarias diarias** de trabajo efectivo. En la jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las **treinta y seis horas semanales** durante el período en que tengan implantada la misma.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, (en nuestro caso, los viernes y en la jornada intensiva), deberá establecerse un **período de descanso** durante la misma de duración no inferior a **quince minutos**.

Con carácter general, además, la empresa puede **distribuir** de manera irregular a lo largo del año el **10%** de la jornada de trabajo.

ADAPTACIÓN AL HORARIO DEL CLIENTE

Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al **cómputo de las horas trabajadas mensualmente**, se respetarán las existentes en su empresa de origen. Por ejemplo, suponiendo el mes de julio, donde semanalmente trabajamos 34,5 horas, el cómputo mensual, vendría a ser unas 143 horas. Pues bien, sumando las horas que trabajamos en el cliente no pueden superar al mes las 143 horas.

Si por algún motivo el cliente cambia de horario y hay que adaptarse al horario del cliente, dicho cambio de horario deberá ser notificado al trabajador con una **antelación mínima de 15 días** a la fecha de su efectividad. Esta adaptación sólo será aplicable para los trabajadores que estén desplazados en el cliente, **no para los que estén en las oficinas de Coritel**, aunque el proyecto sea para un cliente externo.

No confundir esta adaptación con la modificación de las condiciones de trabajo donde se deben producir otras condiciones (Mirar el apartado de *Modificación de Condiciones de Trabajo*).

(Art. 34 y 37.2 ET, Art. 20 XVI Conv. Col., Disp. Adic. 3ª R.D. 1561/1995)

HORAS EXTRAS

Tendrán la consideración de **horas extraordinarias** aquellas horas de trabajo que se realicen **sobre la duración máxima** de la jornada ordinaria de trabajo

LAS HORAS EXTRAS SON VOLUNTARIAS.

Se pueden realizar **hasta 80 al año**, no computando las que hayan sido compensadas mediante **descanso** dentro de los **4 meses** siguientes a su realización. A **31 de diciembre** no debes tener más de 80 horas computadas.

Se deben incurrir en el TR de la quincena en que se realicen, nada de Excel o similar. Si no incurres en TR, no puedes demostrar la realización de horas extras y por tanto que te las compense, además de cometer un **fraude** a la Seguridad Social.

Respecto a la **compensación**, salvo pacto individual, se compensarán por tiempos equivalentes de **descanso**, a razón de **1,75 horas de descanso** por cada hora extra realizada.

Si se opta por **abonar** las horas extraordinarias, la cuantía que se fije, en ningún caso podrá ser inferior:

- ❖ Hora extra de **día laboral** compensada mediante abono cómo **1** hora ordinaria.
- ❖ Hora extra **en fines de semana o festivos** compensada mediante abono a razón **1,75** por cada hora extra realizada.

Este descanso se disfrutará dentro del año natural en que se hayan realizado o como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente. El disfrute de descanso se debe hacer de forma pactada entre empresa y trabajador, no te pueden obligar a disfrutarlas cuando a tu jefe le parezca.

POR NORMATIVA INTERNA NO CONSENSUADA CON LOS REPRESENTANTES LEGALES DE CGT, SI SE TRABAJA LOS DÍAS 25 DE DICIEMBRE, 1 DE ENERO Y 6 DE ENERO SE ESTABLECE UNA COMPENSACIÓN ADICIONAL AL DE LAS HORAS EXTRAS DE 150€/DÍA.

(Art. 35 ET, Art, Disp. Adic. 3ª R.D. 1561/1995, Art. 29 XVI Conv. Colect.)

VACACIONES

Tenemos derecho a 22 días laborables, a disfrutar en el año natural, en período fijado de común acuerdo entre empresario y trabajador.

La **fecha de las vacaciones** no se puede determinar unilateralmente por el trabajador y constituye una ausencia injustificada el disfrute de vacaciones sin autorización, ni acuerdo. Pero tampoco la empresa te las puede imponer, siempre tiene que haber un acuerdo común. Lo de escoger el trabajador 15 días y la empresa otros 15, no existe en ninguna normativa.

En caso de **desacuerdo** entre las partes, y previa denuncia por parte del trabajador en el Juzgado de lo Social, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan **dos meses** antes, al menos, del comienzo del disfrute. Recomendamos solicitar por escrito su confirmación antes de estos dos meses.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa **coincida en el tiempo** con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto

o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por baja maternal o por paternidad (en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, **aunque haya terminado el año natural a que correspondan**.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias **distintas a las señaladas en el párrafo anterior** que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador **podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad** y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Según una **sentencia del Tribunal de Justicia de la UE**, un trabajador cuya incapacidad laboral temporal haya sobrevenido **durante sus vacaciones anuales** retribuidas tiene derecho a **disfrutar posteriormente** de un período de vacaciones de duración equivalente al de su enfermedad.

Es decir, **si durante tus vacaciones causas baja médica**, no pierdes los días de vacaciones que te coincidan con la baja médica, los podrás disfrutar posteriormente en otra fecha. Bastará con que lo solicites a la empresa y llevar el parte de baja correspondiente.

La **excedencia forzosa y la de por cuidado de hijos** generan derecho a vacaciones, pero no la genera la excedencia voluntaria. Por tanto, cuando vuelvas de la excedencia del primer tipo tendrás derecho a tus **vacaciones completas** (los 22 días, como si hubieses trabajado todo el año), pero en la excedencia voluntaria sólo tendrás derecho a la **parte proporcional** al tiempo que realmente vayas a trabajar ese año. *(Este párrafo está basado en el art. 5.4 del convenio 132 OIT, aunque, de momento, no hay legislación española ni se conoce doctrina del TS que lo confirme.)*

Las vacaciones pendientes de disfrute **sólo se pagarán** en caso de que ya haya finalizado la relación laboral.

(Art.38 ET y Art. 21.1 XVI Conv. Col.)

MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES TRABAJO (JORNADA, HORARIO, TURNOS, ETC.)

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

Se entiende que concurren:

- ❖ Causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de **pérdidas actuales o previstas**, o **la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas**.
En todo caso, **se entenderá que la disminución es persistente si** durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- ❖ Causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los **medios o instrumentos de producción**.
- ❖ Causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los **sistemas y métodos de trabajo** del personal o en el modo de **organizar la producción**.

- ❖ Causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la **demanda de los productos o servicios** que la empresa pretende colocar en el mercado.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a **jornada, horario, turnos, remuneración, sistema de trabajo y funciones**.

SÓLO SE PUEDEN EMPEORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE SEAN MEJORES QUE LAS DEL CONVENIO COLECTIVO.

POR EJEMPLO, NO TE PUEDEN SUBIR LA JORNADA POR ENCIMA O BAJAR EL SALARIO POR DEBAJO DE LO QUE MARCA NUESTRO CONVENIO.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo **podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores** en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutados por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Las modificaciones se producirán en un periodo de **90 días** y tendrán carácter **colectivo** cuando afecten al menos a 30 trabajadores o carácter **individual** cuando afecten a menos de 30.

La **modificación** deberá ser notificada **por escrito** al trabajador con una **antelación mínima de 15 días** a la fecha de su efectividad, salvo en caso de modificación de **carácter colectivo**, en que la antelación ha de ser de **7 días**.

El trabajador podrá optar por:

1. **Aceptar** la modificación
2. Si se siente perjudicado y no se trata de cambio de sistema de trabajo y rendimiento, la **extinción de su contrato**, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.
3. **Impugnar** la modificación ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

IMPORTANTE

En Coritel es relativamente normal que te cambien el horario de un día para otro. Si no te lo notifican con 15 días de antelación y por escrito, ponte en contacto con nosotros, ya que probablemente estén incurriendo en una ilegalidad.

ADEMÁS

Una ampliación de la jornada, los famosos esfuerzos, venir de 9 de la mañana a 9 de la noche, no es un cambio de horario, son horas extras, que al ser voluntarias no pueden obligarte a hacerlas.

(Art. 41 ET)

GUARDIAS

El abono, duración y otras características de las guardias no está regulado ni por el Estatuto de los trabajadores ni por el Convenio Colectivo. Sólo está regulado por normativa interna que no está consensuada con los representantes legales de CGT por lo que en cualquier momento esta normativa puede ser cambiada unilateralmente por la empresa.

Se considera **guardia** la disponibilidad del empleado fuera de su jornada habitual de trabajo para atender un servicio.

El **plazo mínimo de preaviso** para la realización de una guardia debe ser de **quince (15) días**, salvo en los casos en los que por razones excepcionales y por circunstancias sobrevenidas a la planificación inicial del calendario de guardias no sea posible, en cuyo caso se preavisará a los empleados con la máxima antelación posible.

Salvo pacto en contrario, en ningún caso una **misma persona podrá hacer más de dos semanas de guardia en el mismo mes**.

En contraprestación a la disponibilidad asumida por el empleado, se abonarán las siguientes cantidades, a percibir exclusivamente por los periodos de tiempo en el que éste se encuentre localizable y disponible:

- ❖ Día laborable (de lunes a viernes, ambos inclusive): 38 €/día
- ❖ Festivos y fines de semana (sábados y domingos): 60 €/día
- ❖ Consideraciones en cuanto a la compensación de las guardias realizadas los fines de semana y/o festivos:
 - a) El empleado que únicamente esté de guardia desde el viernes a las 15:00 al sábado a las 08:00, percibirá 60 €. Este mismo tratamiento tendrá la guardia cualquier día víspera de festivo.
 - b) El empleado que esté de guardia todo el fin de semana, desde el viernes a las 15:00 hasta el lunes a las 9:00, cobrará 38 € por la tarde del viernes y la mañana del lunes y 60 € por el sábado y 60 € por el domingo.

Estas cantidades se incrementarán en 150 € para los días 25 Diciembre, 1 y 6 de Enero

En caso de que, de forma adicional a la disponibilidad, sea necesaria la realización efectiva de los servicios, **el tiempo de trabajo efectivo tendrá la consideración de hora extraordinaria** y se compensará específicamente con arreglo a los siguientes criterios:

- ❖ Se compensarán las horas de intervención, sea o no presencial, por el tiempo realmente incurrido en la intervención.
- ❖ Si es presencial, se abonan desplazamientos en taxi, transporte público o Kilometraje, así como la comida, cargada en TR mediante justificante de gastos.
- ❖ El empleado, por el tiempo invertido en el desplazamiento en el caso de que sea necesaria intervención, podrá cargar en TR 1 hora extra por la totalidad de los desplazamientos.

Se deberán respetar los descansos mínimos entre jornada. Descanso mínimo entre jornadas de 12 horas y descanso mínimo semanal de 2 días en nuestro caso.

(Art. 34 y 37 ET, Política de Guardias de Coritel)

MOVILIDAD FUNCIONAL O GEOGRÁFICA

TRABAJO CATEGORIA INFERIOR

En el caso de encomienda de funciones inferiores a su categoría profesional a un trabajador, sólo será posible si existen [razones técnicas u organizativas que la justifiquen](#) y por el tiempo imprescindible para su atención y se mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las [causas de despido objetivo](#) de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

(Art. 39.2 ET y Art. 19 XVI Conv. Colect.)

TRABAJO CATEGORIA SUPERIOR

En el caso de encomienda de funciones superiores a su categoría profesional a un trabajador, sólo será posible si existen [razones técnicas u organizativas que la justifiquen](#) y por el tiempo imprescindible para su atención.

Esta situación podría prolongarse por un [máximo de 6 meses](#), consecutivos o no, debiendo después reintegrarse a su categoría o ascender.

El trabajador tendrá derecho a la [retribución](#) correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

El tiempo servido en superior categoría será computado como [antigüedad](#) en la misma, cuando el empleado ascienda a ella.

No cabrá invocar las [causas de despido objetivo](#) de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Se exceptúan de lo anterior los trabajos de superior categoría que el trabajador realice de acuerdo con la empresa, para preparar el ascenso.

(Art. 39 ET y Art. 18 XVI Conv. Colect.)

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

SI EXIGE CAMBIO DE RESIDENCIA (TRASLADO)

Se consideran [traslados](#) los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de [12 meses](#).

Requiere [razones económicas, técnicas, organizativas o de producción](#), o bien por contrataciones de la actividad empresarial.

La empresa debe avisar al trabajador con al menos [30 días de antelación](#) a la fecha de su efectividad.

El trabajador podrá optar entre:

- a) El **traslado**, percibiendo de la empresa una compensación por gastos que deberá compensar tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.
- b) La **extinción de su contrato**, percibiendo una indemnización de **20 días de salario** por año de servicio con un máximo de doce mensualidades.
- c) Sin perjuicio de la ejecución del traslado, **impugnar ante la jurisdicción competente**. Si la sentencia declarará el traslado injustificado el trabajador será reincorporado al centro de origen.

Si el cónyuge es trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Casos especiales

Los trabajadores con **discapacidad** que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un **tratamiento** de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento.

También, los trabajadores que tengan la consideración de **víctimas de violencia de género** o de **víctimas del terrorismo** que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará **obligada** a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de **seis meses**, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de **reservar el puesto de trabajo** que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, los trabajadores **podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo**. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

(Art. 40 ET)

DESPLAZAMIENTO TEMPORAL

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales que exijan residir en población distinta al domicilio habitual, abonando los gastos de viaje y las dietas.

Se informará al menos con **5 días laborables** en el caso de duración superior a tres meses; en este último supuesto, **tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables** en su domicilio origen cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario, con gastos del viaje pagados.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, **el trabajador podrá recurrir** ante la jurisdicción competente.

(Art. 40.4 ET)

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

(Art.45 ET)

EXCEDENCIAS

A la hora de dejar la empresa existe la posibilidad de hacerlo a través de una excedencia y dejar una puerta abierta para volver. Es un **derecho** que tenemos todos los trabajadores.

CUIDADO DE HIJOS O FAMILIAR

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a **tres años** para atender al **cuidado de cada hijo**, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración **no superior a dos años**, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al **cuidado de un familiar** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

No necesita autorización por parte de la empresa para ejercerla, sólo comunicarla.

El tiempo de excedencia computará como **antigüedad** y el **período de duración** podrá disfrutarse de forma **fraccionada** sin periodos mínimos y se puede **ampliar y reducir**.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo (15 meses si es familia numerosa de categoría general ó 18 meses si se trata de categoría especial). Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. En este caso, comenzará de nuevo a contar el plazo a efectos de derecho de reserva de puesto de trabajo.

(Art 46.3 ET)

VOLUNTARIA

El trabajador con al menos una antigüedad de un año tiene derecho a excedencia voluntaria por un plazo **no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años**. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva un **derecho preferente** al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Hay que **comunicársela** a la empresa por escrito y necesitas la **confirmación** de la empresa para irte de la empresa, no te puedes ir por las bravas, si no te la han confirmado.

Te la pueden **denegar**. En ese caso, puedes poner una **demanda** en el Juzgado de lo Social, la cual sería fácil de ganar porque no existe ninguna causa válida de denegación de excedencia voluntaria.

Se guarda la **antigüedad** que tuvieras antes de la excedencia. No se puede fraccionar, ni ampliar o reducir su duración a la ya pedida.

(Art. 46.2 y 46.5 ET)

FORZOSA

La excedencia **forzosa**, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la **designación o elección para un cargo público** que imposibilite la asistencia al trabajo. El **reingreso** deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

(Art 46.1 ET)

¿Qué hago cuando se termina la excedencia y me quiero reincorporar?

Se debe tener en cuenta que, para que el empleado pueda ejercitar el **derecho preferente al reingreso**, es necesario:

- ❖ Que se haya **completado el periodo** por el que se concedió la excedencia
- ❖ Que el reingreso haya sido **solicitado de forma expresa** (por escrito, burofax...) por el propio trabajador **antes de que se termine** el plazo de la excedencia. Si no, su derecho se extingue por su no ejercicio, sin que pueda reclamar posteriormente la reincorporación en la empresa.

Una vez reclamada la reincorporación, **la empresa puede negarse a la misma**, alegando que no hay ningún puesto vacante de igual o similar categoría. Si esto sucede debes estar pendiente de las nuevas contrataciones que se vayan produciendo

y si tienen tu mismo perfil. Por eso, lo mejor, es que te pongas en contacto con nosotros, ya que te podemos informar si ha habido contrataciones de tu perfil con posterioridad a tu reclamación. En ese caso y si la empresa se niega a reincorporar, tendrás que interponer **demanda** para que admitan tu reincorporación. [Varios empleados ya han demandado por este motivo y han ganado la demanda.](#)

¿Puedo trabajar en otro sitio estando de excedencia voluntaria?

No hay ningún problema, excepto si tuvieras una cláusula válida de no concurrencia en tu contrato o incurrieras en la competencia desleal.

El **pacto de no concurrencia**, no competencia o plena dedicación, te impide trabajar para la competencia durante un tiempo después de finalizado tu contrato y tiene que venir reflejado por escrito en tu contrato, en un anexo o en un acuerdo posterior.

Sólo es válido si te pagan una cantidad adecuada de compensación, identificada expresamente en nómina como "compensación de no competencia" o similar. No vale la "mejora voluntaria" que aparece en nuestra nómina.

Últimamente, para que te den la confirmación de la excedencia, **la empresa obliga a firmar un pacto de no concurrencia antes de irte**. Si no te han pagado nada, la cláusula es **nula** y si te han pagado, se puede renunciar a la cláusula avisando con un mes de antelación.

[Para más información, ponte en contacto con nosotros y te daremos una carta modelo para entregar a la empresa en el momento de pedir la excedencia.](#)

(Art 21 ET)

MATERNIDAD

PROTECCIÓN DE LA MADRE

La madre tiene **derecho al cambio de puesto de trabajo** por razón de los riesgos para la seguridad y salud de la madre, durante el embarazo o la lactancia. Por el mismo motivo, cuando sea necesario, se excluirá a la madre de viajar y realizar trabajo a turnos.

(Art. 26 Ley 31/1995 de Prev. R.L)

PERMISO DE MATERNIDAD

El periodo de disfrute es de **16 semanas** (112 días) ininterrumpidas, salvo que el recién nacido permanezca hospitalizado.

En caso de **parto múltiple**, añadiremos 2 semanas más a partir del segundo hijo (si tenemos mellizos tendríamos 18 semanas, trillizos 20 semanas, y así sucesivamente).

En caso que el bebé sea **discapacitado** se añadirán dos semanas más a sumar a los descritos anteriormente.

Las 6 primeras semanas inmediatamente posteriores al parto son de **descanso obligatorio** para la madre. En las semanas siguientes, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

Además, superadas las seis semanas obligatorias, la trabajadora puede acordar con el empresario el disfrute del permiso en régimen de jornada a [tiempo parcial](#).

(Art. 48.4 ET y Capítulo I y Disposición Adicional Primera de R.D. 295/2009)

PARTOS PREMATUROS

En los casos de prematuros u hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a [ausentarse del trabajo durante una hora](#), así como a [reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas](#), con la disminución proporcional del salario. En estos casos, los trabajadores en activo pueden también [interrumpir el permiso por maternidad y subsidio](#), excepto la madre en las seis semanas posteriores inmediatas al parto, hasta la fecha de alta hospitalaria del menor.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, [hospitalización](#) a continuación del parto, por un período superior a siete días, el [período de suspensión se ampliará](#) en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación tendrá lugar, haya habido o no interrupción del subsidio y permiso, y corresponderá a la madre o, a opción de la misma, al otro progenitor que sea beneficiario.

(Art. 37.4 bis y 48.4 ET y art. 8.9 RD 295/2009)

ADOPCIÓN Y ACOGIDA

El permiso tendrá una duración de [16 semanas](#) ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. En caso que el bebé sea [discapacitado](#) se añadirán dos semanas más a sumar a los descritos anteriormente.

Dicha suspensión producirá sus efectos, [a elección del trabajador](#), bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva.

[En caso de que ambos progenitores trabajen](#), el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y siempre que la suma de los mismos no exceda de las dieciséis semanas.

En los supuestos de [adopción internacional](#), cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

(Art. 48.4 ET)

VACACIONES DURANTE EL PERIODO DE MATERNIDAD

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por parto, adopción o acogida, tendrá [derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión](#), aunque haya terminado el año natural.

No ocurre así con los periodos de festivos de empresa de Semana Santa y Navidad ya que son festivos de empresa, no vacaciones devengadas.

(Art. 38 ET)

LACTANCIA

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, **hombres o mujeres**, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que **ambos trabajen**. Hay que tener claro que **aunque la madre no trabaje, se lo puede coger el padre**, y viceversa, claro.

El trabajador deberá comunicar por escrito a su responsable y al departamento de Recursos Humanos, con **quince días** de antelación a la fecha de finalización del permiso de maternidad, la **fecha** en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia y, la **forma** en que pretende hacer efectivo el disfrute.

En el caso de partos múltiples, la duración del permiso se ampliará proporcionalmente al número de hijos.

Se podrá optar por el **permiso de lactancia** en una de las siguientes modalidades:

ACUMULACIÓN DE HORAS DE REDUCCIÓN DE LACTANCIA

Acumular las horas establecidas como permiso de lactancia y disfrutarlas como **permiso retribuido**, de forma ininterrumpida y durante un período de **4 semanas** fijado en días naturales a contar desde la fecha de alta de la madre o fin del permiso de maternidad. Se consideran en el cómputo fines de semana, festivos, festivos de empresa (Navidad y Semana Santa).

Si se opta por esta opción, con **15 días naturales de antelación**, a la fecha de finalización del permiso de maternidad, la persona deberá comunicarlo a través del buzón: *gestioncertificados@accenture.com* indicando: Nº empleado, Nombre y apellidos, Compañía, Oficina y modalidad a la que se quiere acoger.

REDUCCIÓN DE JORNADA DE 1 HORA DE LACTANCIA.

Derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir dentro de su jornada ordinaria, y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este derecho será efectivo hasta que el hijo cumpla **nueve meses y cuarenta días**.

(Art. 37.4 y 37.6 del ET, Acuerdo de lactancia Comité de Madrid/Empresa)

PERMISO DE PATERNIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato.

La duración del permiso de paternidad puede ser de:

- a) **13 días ininterrumpidos**, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- b) **20 días naturales ininterrumpidos**, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, se produzca en: una **familia numerosa**, o en la que adquiera tal condición, o cuando en la familia haya una **persona con discapacidad en un grado igual o superior al 33%**, también es ampliable en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días por cada hijo a partir del segundo; este incremento es único, no es acumulable cuando concorra más de una circunstancia.
- c) **20 días naturales ininterrumpidos**, cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una **discapacidad en un grado igual o superior al 33%**.

Esta suspensión es **independiente** del permiso por nacimiento de un hijo y del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

El **inicio de este permiso**, puede establecerse en:

- ❖ Dentro del periodo establecido como permiso de maternidad.
- ❖ Inmediatamente después de la finalización del mismo (es decir, desde el mismo día en el que la madre se incorpora a su puesto de trabajo)

Este permiso podrá **disfrutarse** en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Este permiso hay que **comunicárselo** a la empresa, indicando el periodo del mismo. No hay que esperar confirmación de la empresa, se coge el permiso y ya está.

(Art. 48bis de ET, Cap. II y Disp. Adic. Primera de R.D. 295/2009 y Política de paternidad)

VÍCTIMA VIOLENCIA GÉNERO O DEL TERRORISMO

CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO.

Tendrán **derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo**, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa estará **obligada** a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de **6 meses**, durante los cuales la empresa tendrá la **obligación de reservar** el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este período, los trabajadores **podrán optar** entre el **regreso** a su puesto de trabajo anterior o la **continuidad** en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

(Art. 40.3 bis ET)

REDUCCIÓN DE JORNADA O REORDENACIÓN DEL TIEMPO

Derecho a la reducción de la jornada o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

(Art. 37.7 ET)

BAJA POR ENFERMEDAD

Se debe cursar la baja a la Seguridad Social, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, **dentro de las 48 horas posteriores al comienzo de la baja**.

No obstante, cuando se trate de un **período inferior a los tres días**, es obligatorio presentar el **justificante** que emite el médico de cabecera al departamento de nóminas y comunicárselo a tu responsable.

La empresa **asume** el **gasto** derivado de los **3 primeros días de baja**, manteniendo de ese modo todos los beneficios correspondientes a esos días, es decir, **pago en nómina, acumulación de pagas extras y vacaciones**.

En el caso de que se trate de una **operación** en una fecha determinada, y a través de la **sanidad privada**, el empleado debe acudir a su médico de la Seguridad Social y solicitar el **parte de baja** con la fecha del día de la operación. Esto se puede hacer con antelación al día de la operación, o después de la misma, presentando al médico de la Seguridad Social el informe médico que le proporciona la sanidad privada.

Podrán también ser reconocidos por el médico que designe la empresa. La negativa establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social.

Desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedad de más de treinta días, la empresa **complementará** las prestaciones de los seguros de enfermedad y accidentes de trabajo, hasta el **100% del salario** durante un plazo máximo de **doce meses**, a partir de la baja.

(Art. 26 XVI Conv. Colec., Política de Bajas por Enfermedad y programa Flex Place to Work de Accenture)

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- d) Por dimisión del trabajador.
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- k) Por despido del trabajador.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes.
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

(Art. 49.1 ET)

FINIQUITO

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al **comunicar** a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una **propuesta** del documento de liquidación de las cantidades adeudadas (finiquito).

El **finiquito** es la cuantía económica pendiente de satisfacer con ocasión de la finalización del contrato (salarios, parte proporcional de vacaciones y de pagas extras, horas extras, indemnización, etc.) ya sea por despido, fin de contrato temporal, baja voluntario o excedencia.

IMPORTANTE

En caso de no estar seguro con la cantidad que refleja el finiquito, **NO EXISTE LA OBLIGACIÓN DE FIRMAR** y es recomendable **NO FIRMAR NADA**, y en todo caso, escribir "NO CONFORME", pues la firma supone la aceptación de la cantidad reflejada.

Recomendamos solicitar un borrador del finiquito para estudiarlo detenidamente previa a su firma.

Aunque lo firmes como "No conforme", puedes cobrar el importe del finiquito propuesto por la empresa y aún así **demandar** judicialmente la diferencia hasta lo que te corresponde realmente.

Hay un plazo de **12 meses para reclamar** el pago del finiquito mediante una demanda de reclamación de cantidad. El plazo empieza a contar desde la fecha de firma del finiquito o el último día de trabajo.

Aunque pongas la demanda de cantidades puedes pedir el **paro** y empezar a cobrarlo o empezar a **trabajar en otro sitio**.

El trabajador **podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores** en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

(Art. 49.2 ET)

CESE VOLUNTARIO O DIMISIÓN DEL TRABAJADOR

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección, **con un mínimo de quince días laborables de antelación**. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de la **paga extraordinaria** de Julio o Diciembre que estuviese devengada, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa.

¿Qué pasa si no preaviso con los suficientes días de antelación?

En caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando el trabajador preavisa de su cese aunque con antelación menor a los quince días laborables, la pérdida de paga extra devengada será igualmente **parcial**, en proporción de un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada día laborable que falte para completar los quince de preaviso fijados. Es decir, divides la paga extra que lleves acumulada hasta ese momento entre 15 y la cantidad que te sale es lo que perderías por cada día que te fueras antes. El resto, sueldo, vacaciones, horas extras, etc. sí entran en el finiquito.

(Art. 32 Conv. Colec.)

EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

Serán **causas justas** para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

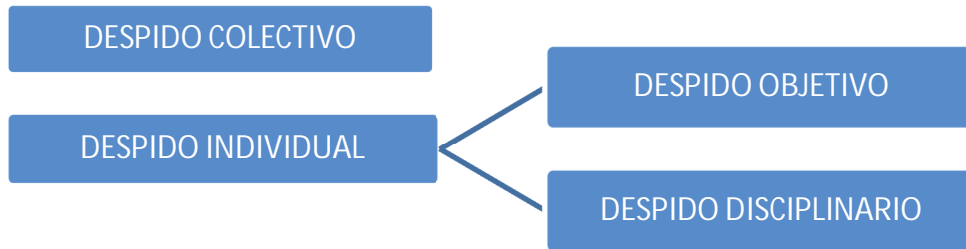
- a. Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo (jornada, horario, salario, etc.) llevadas a cabo **sin respetar** lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (preaviso, etc.) y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
- b. La falta de pago o retrasos continuados en el abono del **salario** pactado.
- c. Cualquier otro **incumplimiento grave** de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a **reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo** en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o movilidad geográfica, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

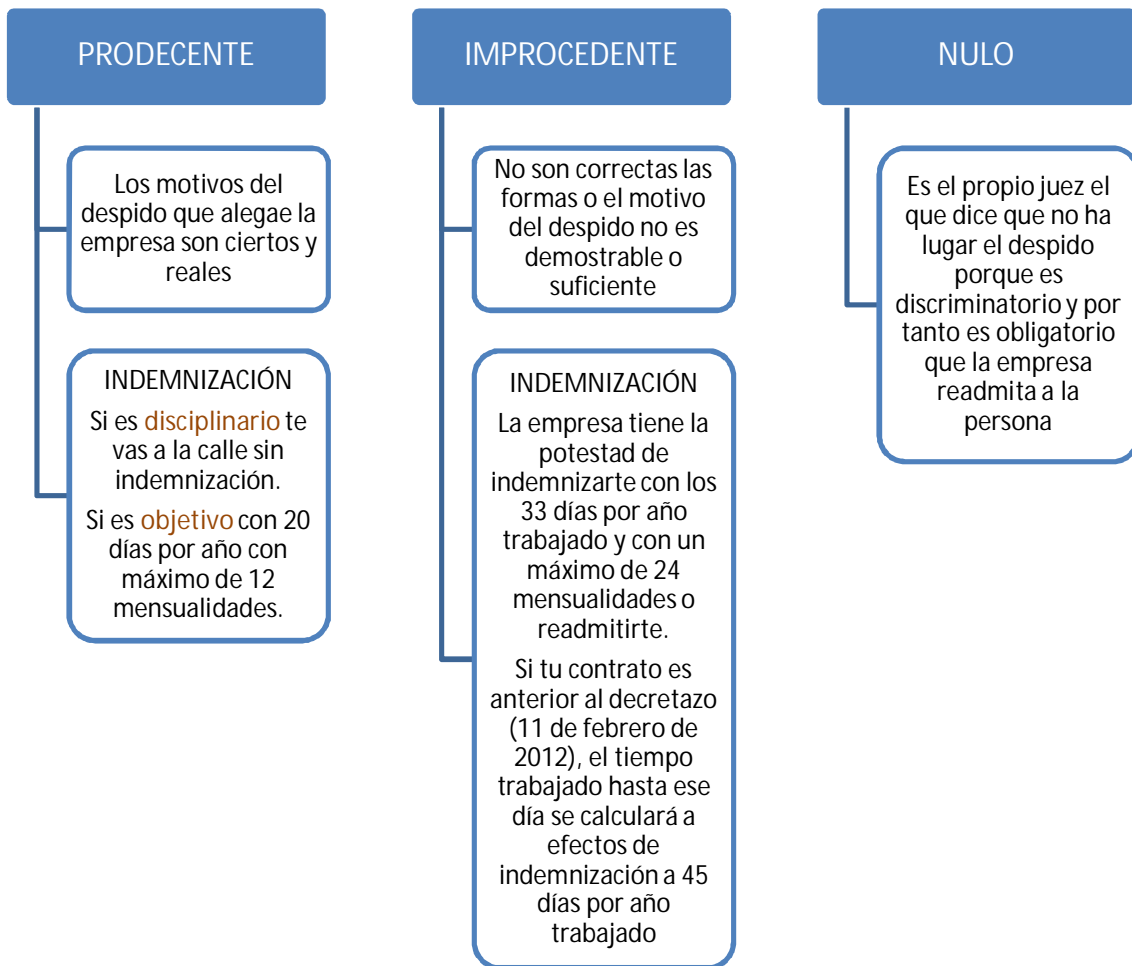
(Art. 50 ET)

TIPOS DE DESPIDO

Se pueden distinguir entre 2 tipos básicos de despido según el número de trabajadores a los que afecte:



A continuación de producirse el despido, puede dictaminarse, dependiendo de si lo reconoce directamente la empresa o si lo denunciamos e ir a juicio, que el despido es:



DESPIDO COLECTIVO

Se entenderá por **despido colectivo** la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de **noventa días**, la extinción **afecte al menos** a:

- a. **Diez trabajadores**, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b. **El 10%** del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c. **Treinta trabajadores** en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren:

- ❖ Causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de **pérdidas actuales o previstas**, o **la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas**.
En todo caso, **se entenderá que la disminución es persistente si** durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- ❖ Causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los **medios o instrumentos de producción**.
- ❖ Causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los **sistemas y métodos de trabajo** del personal o en el modo de **organizar la producción**.
- ❖ Causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la **demanda de los productos o servicios** que la empresa pretende colocar en el mercado.

Comunicación a los trabajadores despedidos e indemnización

Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario **notificará** los despidos individualmente a los trabajadores afectados de la siguiente manera:

- a. Comunicación **escrita** al trabajador expresando la causa.
- b. Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la **indemnización de veinte días por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de **doce mensualidades**.
- c. Concesión de un plazo de **preaviso de quince días**, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

No obstante, deberán haber transcurrido como mínimo **30 días** entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

(Art. 51 ET)

DESPIDO INDIVIDUAL

Los despidos individuales pueden ser de 2 tipos, **objetivos** o **disciplinarios**.

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

El contrato podrá extinguirse:

- a. Por **ineptitud** del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- b. Por **falta de adaptación del trabajador** a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará

al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

- c. Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- d. Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a:

- ✓ Huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
- ✓ El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
- ✓ Accidente de trabajo.
- ✓ Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- ✓ Enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.
- ✓ Licencias y vacaciones.
- ✓ Enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.
- ✓ Las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud.
- ✓ Tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave

La adopción del acuerdo de extinción conlleva:

1. Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
2. Puesta a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
3. Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- ❖ Si se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
- ❖ La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad.
- ❖ La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por maternidad y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- ❖ La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

(Art. 52 y 53 ET)

DESPIDO DISCIPLINARIO

Este despido está basado en un **incumplimiento grave y culpable** del trabajador motivado por:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- h) Las faltas muy graves del artículo 24.c del Convenio Colectivo.

El despido deberá ser notificado por **escrito** al trabajador, haciendo figurar los **hechos** que lo motivan y la **fecha** en que tendrá efectos.

El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

El despido se considerará **procedente** cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será **improcedente** en caso contrario.

Será **nula** la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) Si se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador
- b) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad
- c) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por maternidad y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- d) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Este es el tipo de despido que suele practicar Coritel. Suele basarse en la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, para a continuación reconocer la improcedencia del despido.

(Art. 54 y 55 ET)

DESPIDO IMPROCEDENTE

Cuando el despido sea declarado improcedente, porque **no son correctas las formas o el motivo del despido no es demostrable o suficiente**, el empresario, en el plazo de **cinco días** desde la notificación de la sentencia, si no lo ha hecho en el propio juicio, podrá optar entre:

- a) La **readmisión** del trabajador, con abono de los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.
- b) El **abono de una indemnización** equivalente a **33 días** de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un **máximo de 24 mensualidades**.
- c) La **indemnización** por despido improcedente de los contratos formalizados con **anterioridad al 12 de febrero de 2012** se calculará a razón de **45 días** de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de **33 días** de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de **servicios posterior**, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a **720 días** de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a **42 mensualidades**, en ningún caso.

(Art. 56 ET y Disp. Trans 5º RD-Ley 3/2012)

ACTUACIONES EN CASO DE DESPIDO

Es muy importante saber que el **plazo para poder reclamar ante los tribunales** contra el despido es de **20 días hábiles**, es decir, sin contar sábados, domingos ni fiestas oficiales de la ciudad del juzgado

COMUNICACIÓN DEL DESPIDO

Actuación ante un despido por escrito

El trabajador debe pedir la presencia de su **representante sindical** en la empresa, si lo hay, y debe recoger la carta y **firmar el RECIBÍ de la carta de despido**, consignando siempre de su puño y letra al lado de su firma **la fecha en que recibe**, pues a partir del día siguiente comienza a contar el plazo de **20 días** para demandar. Es muy importante poner esta **fecha**, porque la carta puede llevar fecha del mes anterior o de días antes, lo que origina quedar fuera de plazo de veinte días para impugnar el despido. Junto al RECIBÍ también se puede poner a mano **NO CONFORME**.

El despido se puede **impugnar en el juzgado**, si hay fundamento legal para ello y aunque la empresa haya ingresado al trabajador una cantidad en concepto de **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO**; no hay por qué rechazar esta cantidad, sino que quedará a cuenta de la indemnización que se concluya en su momento. La renuncia a impugnar judicialmente el despido, sólo tiene plena validez, en tanto no transcurran los **veinte días**, si consta en acta administrativa o judicial al efecto.

El **FINIQUITO** de la relación laboral que concluye el día del despido, **no se debe firmar** hasta que el trabajador no esté plenamente convencido de la conformidad de las cantidades que en él figuren. La empresa está obligada a entregar antes un **borrador**. Asimismo, la empresa está **obligada a pagar** lo que debe desde el primer momento, **aunque no se le firme el finiquito**, mediante la forma de pago de uso habitual, es decir, mediante ingreso en cuenta bancaria. Si el empresario ingresa un dinero en cuenta o entrega un dinero con un simple recibo, **nada de esto implica renuncia del trabajador a reclamar por diferencias** o conceptos que se consideren

adeudados. No tiene plena validez para preservar el derecho a reclamar cantidades, firmar el FINIQUITO poniendo NO CONFORME (porque esto es contradictorio). Por tanto, **no se debe firmar un finiquito con dudas**, pero si así se firma es mejor poner **NO CONFORME**.

Si el trabajador estuviera **afiliado a un Sindicato**, el empresario está obligado a escuchar previamente a los delegados sindicales de su Sindicato en la empresa, si los hay. Si no le consta la afiliación del trabajador, el empresario puede preguntarle antes si quiere decirle su afiliación a este efecto de sanción o despido. Asimismo, el trabajador afiliado antes de recibir la carta debe hacerle constar a la empresa su condición de afiliado a su Sindicato.

Actuación ante un despido verbal

Si la empresa despide verbalmente, **el trabajador debe permanecer su jornada en el puesto de trabajo** y seguir acudiendo al trabajo, si es posible, hasta que el empresario le haga entrega de la **carta de despido**. Si le fuerza a salir del centro de trabajo o le impide entrar, debe **acudir de inmediato a la Inspección de Trabajo** y presentar denuncia escrita de los hechos, quedándose con copia registrada de la denuncia. Puede ser útil también, ante la negativa del empresario a entregar carta de despido, acudir de inmediato al lugar de trabajo o a las oficinas de la empresa con **dos testigos** que constaten la manifestación del trabajador de querer reintegrarse a su puesto y la negativa del empresario a ello y a darle carta de despido. Con todo ello el trabajador ha de acreditar que no hay por su parte abandono del puesto de trabajo. El **plazo para impugnar** este despido, se cuenta desde el día siguiente al último día trabajado, si finalmente no hay carta de despido. Si necesita asistencia jurídica para demandar, debe tener en cuenta este plazo.

Una vez comunicado o producido el despido, **si el trabajador no está conforme** por falta de causas o formas legales, se han de seguir los siguientes **pasos para reclamar**:

ACTO DE CONCILIACIÓN

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

Debe presentar la **demanda** papeleta de conciliación ante la **Unidad o Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación** (UMAC, SMAC, CMAC etc.) en la Oficina que la Comunidad Autónoma tenga en la ciudad o provincia de su centro de trabajo o del domicilio de la empresa.

La Autoridad Laboral cita a las partes para un acto de intento de conciliación, pudiendo haber:

- a) **Acuerdo**. Habrá de estarse a lo acordado (cabe reincorporación al puesto con salarios de tramitación o confirmar despido en su fecha con indemnización).
- b) **Falta de acuerdo o sin efecto por incomparecencia de la empresa**. El trabajador debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en los días que falten para los veinte, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.

El acuerdo de conciliación podrá ser **impugnado** por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de la conciliación, mediante ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.

Lo acordado en conciliación tendrá **fuerza ejecutiva** entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

(Ley 36/2011)

DEMANDA ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL

Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación sin avenencia o sin efecto, deberá el trabajador presentar la correspondiente demanda ante el [Juzgado de lo Social](#), aportando el justificante del resultado del acto de conciliación

Puede efectuarla el trabajador solo o asesorado o representado por un abogado o graduado social.

[El plazo es de veinte días hábiles](#) desde el momento del despido. (Se suman para el cómputo los días que transcurren entre el día siguiente al despido y el de la presentación de demanda de conciliación, con los que transcurren entre el día siguiente a la celebración de la conciliación y el de la presentación de la demanda en el Juzgado de lo Social). Este plazo será de caducidad a todos los efectos.

El Juez de lo Social, una vez celebrado el juicio, dictará sentencia, en el plazo de cinco días, en la que calificará el despido como [nulo, improcedente o procedente](#), notificándose a las partes dentro de los dos días siguientes.

(Ley 36/2011)

CONDICIONES DE TRABAJO

REDUCCION JORNADA

Se puede pedir en los siguientes casos:

- a) Por razones guardia legal para cuidado directo de menores de 12 años.
- b) Por razones guardia legal para cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no realice actividad retribuida.
- c) Por cuidado directo de un familiar hasta de segundo grado que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y no realice actividad retribuida.
- d) Por cuidado de hijos menores de 18 años, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.
- e) Nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. En estos casos tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de **dos horas**, con la disminución proporcional del salario.

La **reducción de la jornada** será entre, al menos, **un octavo y un máximo de la mitad** de duración de la jornada, tú eliges dentro de este límite qué porcentaje quieres reducirte. Esta reducción conlleva una **disminución proporcional del salario** acorde a la reducción de la jornada.

La **concreción del horario** corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, aplicando la reducción a la jornada de trabajo diaria. **El nuevo horario lo eliges tú**, mientras esté dentro del horario de trabajo y siempre y cuando trabajes 1 hora mínimo cada día. No tiene por qué ser homogéneo y trabajar todos los días las mismas horas, todo depende de tus necesidades.

El horario reducido lo **puedes cambiar cuando lo necesites**, todas las veces que quieras. También puedes subirte o bajarte el porcentaje de reducción. Sólo necesitarás comunicárselo a la empresa.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá **preavisar** a la empresa con una antelación de **quince días**, precisando la **fecha en que iniciará y finalizará** la reducción de jornada. Las **discrepancias** surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Los trabajadores que disfruten de este derecho **seguirán cotizando durante los dos primeros años** al 100% para las contingencias de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Una vez superado ese período es posible suscribir un convenio especial para mantener la base de cotización.

En caso de despido, la indemnización y el paro se calcularán con el 100% del salario sin reducción.

(Art. 37.5 y 37.6 ET)

FORMACIÓN Y BOLSA DE ESTUDIOS

Los trabajadores con al menos **un año de antigüedad** en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de **veinte horas anuales** de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de **mutuo acuerdo** entre trabajador y empresario.

Todos los trabajadores podrán solicitar a la empresa una bolsa de **218,10 Euros** para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

Además, el trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos (no retribuidos) necesarios para **concurrir a exámenes**, así como a una preferencia a **elegir turno de trabajo**, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la **adaptación de la jornada ordinaria de trabajo** para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la **concesión de los permisos** oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su **adaptación a las modificaciones** operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

(Art. 23 ET y Art. 14 XVI Conv. Colect.)

PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

Permiso autorizado por la empresa a un trabajador, para la realización de un curso, dirigido a la obtención de una **acreditación oficial**, incluidos los títulos y certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales.

- ❖ Se bonificarán los **costes salariales** (sueldo base, antigüedad, complementos fijos y pagas extraordinarias) correspondientes a las horas laborales que el trabajador invierta en su formación, limitándose a **200 horas** por permiso y curso académico o año natural.
- ❖ El trabajador requerirá a la empresa el modelo de solicitud de autorización (Anexo I Orden Ministerial).
- ❖ La **denegación** de autorización por parte de la empresa debe estar motivada por razones organizativas o de producción. Debe ser comunicada al trabajador y los representantes legales de los trabajadores.

Requisitos de la Formación

- ❖ Debe estar **reconocida** mediante:
 - Acreditación oficial: expedida por la Administración competente y publicada en el BOE.
 - Titulación oficial: expedida por las Administraciones educativas, con validez en todo el territorio estatal y publicado en el BOE.
 - Títulos de Formación Profesional y certificados de profesionalidad.
 - Acreditación de competencias para el ejercicio de una ocupación u oficio.
- ❖ Su **objeto** puede ser tanto el desarrollo técnico-profesional como la formación personal del trabajador.

- ❖ No debe estar incluida en los cursos desarrollados por la empresa.
- ❖ La modalidad de impartición debe ser **presencial**. En el caso de tratarse de formación a distancia o teleformación, se admitirá la parte presencial.
- ❖ No podrán ser objeto de bonificación los permisos para concurrir a **exámenes** a los que los trabajadores puedan tener derecho.

Cálculo del crédito

- ❖ La empresa podrá financiar los costes salariales del trabajador con una cuantía que supone el 5% del crédito de bonificaciones. No obstante, si el coste del PIF es superior a ese 5%, entonces se financiará por horas, sea cual sea su coste.
- ❖ Si la empresa no ha dispuesto de toda la ayuda económica (crédito) para acciones formativas, puede destinar esa cantidad a la realización de P.I.F.
- ❖ El importe del crédito adicional, que opera cuando se supera el 5% del crédito anual, será el equivalente a los costes salariales de las horas de disfrute del permiso (se mide en horas y no en coste económico) con los el límite, en nuestro caso, de 200 horas por cada 500 trabajadores.

(Art. 21 OM 2307/2007)

DIETAS DE COMIDA

DIETA COMIDA DÍA LABORABLE

Habrá derecho a dieta de **hasta 10€** en los siguientes supuestos:

- Personas con **reducción de jornada** que trabajen fuera de su horario reducido.
- Personas con trabajo a **turno** que trabajen fuera de su turno.
- Trabajar por las tardes en periodo de **jornada de verano** (de 1 de julio a 15 de septiembre, ambos inclusive)
- Trabajar los **viernes** por la tarde en jornada de invierno (de 16 de septiembre a 30 de junio, ambos inclusive)
- Trabajar más allá de las 22:00 horas (**Cena**)

DIETA COMIDA DÍAS NO LABORABLES

Habrá derecho a dieta de **hasta 12€** en los siguientes supuestos:

- Trabajar en **fin de semana** (sábados y/o domingos)
- Trabajar en días **festivos** (nacionales, autonómicos y/o locales)
- Trabajar durante los **festivos de empresa** de Navidad o Semana Santa, siempre y cuando no se disfrute de ninguno de los turnos establecidos al efecto.

El cobro de las anteriores dietas está sujeto a estas restricciones:

- ❖ Presentación del correspondiente ticket o factura.
- ❖ Estas compensaciones no son aplicables a aquellas personas que ya estuvieran recibiendo dietas de manutención, en desplazamientos nacionales y/o internacionales

(Acuerdo de dietas y desplazamientos Coritel)

DIETA POR DESPLAZAMIENTOS DENTRO DE LA PROVINCIA

DESPLAZAMIENTOS POR MOTIVOS PROFESIONALES

Quienes tuvieran que desplazarse de un lugar de trabajo a otro, tendrán derecho a:

- a) Que se les abone el importe del **taxi** únicamente desde y/o a sus respectivos centros y/o lugares de trabajo, previa presentación del ticket correspondiente
- b) Para el supuesto de que se utilizara el **vehículo particular**, pago del kilometraje que corresponda a 0,25 €/km bajo estas condiciones:
 - ❖ La base para calcular la distancia será la recorrida entre los distintos lugares a que ocasionalmente tuviera que desplazarse la persona
 - ❖ Se deberá acreditar la utilización del vehículo particular
 - ❖ No se abonará el importe correspondiente al último trayecto a aquellos que ya estuvieran recibiendo ayuda económica por kilometraje como consecuencia de su asignación habitual
 - ❖ En el supuesto de que varias personas compartieran coche, sólo una cargará el importe del kilometraje

FESTIVOS, FESTIVOS DE EMPRESA Y FINES DE SEMANA (SÁBADO Y DOMINGO)

Las personas que tuvieran que trabajar en cualquiera de estos días podrán percibir las siguientes ayudas:

- a) Importe del **taxi** desde/a sus respectivos domicilios, previa presentación del ticket correspondiente, o
- b) Para el supuesto de que se utilizara el **vehículo particular**, pago de 0,25€/Km bajo estas condiciones:
 - ❖ Se deberá acreditar la utilización del vehículo particular
 - ❖ La base para el cálculo será la distancia recorrida entre el lugar de trabajo y el domicilio particular de la persona
 - ❖ En el supuesto de que varias personas compartieran coche, solo una cargará el importe del kilometraje

PROYECTOS LOCALIZADOS DENTRO DE LA PROVINCIA DE LA OFICINA DE TRABAJO, PERO FUERA DE LOS RESPECTIVOS TÉRMINOS MUNICIPALES DONDE ESTÉ SITUADA LA OFICINA (**)

El proyecto respectivo, a su elección, deberá escoger entre estos 3 supuestos:

- a) Contratar un servicio de **autobús de empresa**
- b) En el caso de que hubiera **transporte público** que asegure el acceso al proyecto (*) respectivo, pago sin justificante de la cantidad diaria de:
 - Empleados de Madrid y Barcelona: 4€
 - Empleados de Sevilla, Valencia, Zaragoza, Málaga y Bilbao: 3€
- c) En defecto de las dos opciones anteriores, y para el supuesto de que la persona utilizara su **vehículo particular**, pago del kilometraje que corresponda a razón de 0,25 €/km:
 - ❖ Se deberá acreditar la utilización del vehículo particular. La base para el cálculo será la distancia recorrida entre la oficina de la provincia y el lugar en el que se encuentra el proyecto.
 - ❖ En el supuesto de que varias personas compartieran coche, sólo una de ellas cargará el importe del kilometraje.

* Los criterios para entender garantizado el acceso al respectivo lugar de trabajo son los siguientes:

- ❖ Existencia de un estación de metro y/o cercanías a una distancia igual o inferior a 2 km. del lugar de trabajo, con intervalos horarios de 15 minutos máximo
- ❖ Existencia de una parada de autobús urbano, interurbano y/o servicio discrecional con intervalos horarios de 15 minutos máximo, a una distancia igual o inferior a 2 km. del lugar de trabajo
- ❖ En general, cualquier otro tipo de transporte puesto a disposición del empleado por parte de la empresa, en cuyo caso, el proyecto no estará obligado a abonar cantidad alguna
- ❖ En el supuesto de que concurrieran circunstancias especiales en la localización del proyecto, se podrán mejorar los criterios establecidos anteriormente.

*** Las ayudas económicas previstas en este apartado no se prevén para aquellos proyectos localizados dentro de los términos municipales de Málaga, Campanillas (Málaga), Madrid, centro empresarial La Finca (Pozuelo de Alarcón), Barcelona, instalaciones de Accenture en Sant Cugat del Vallés, Bilbao, Sevilla, Zaragoza y Valencia.*

DESPLAZAMIENTO POR REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS MÁS ALLÁ DE LAS 22:00 HORAS (*)

Quienes hicieran horas extras más allá de las 22:00 horas, a partir de esta hora, tendrán derecho a una de estas 2 opciones:

- a) Que se les abone el importe del **taxi** a sus respectivos domicilios, previa presentación del ticket o factura correspondiente
- b) Para el supuesto de que utilizaran su **vehículo particular**, pago del kilometraje que corresponda a razón de 0,25 €/km desde el lugar de trabajo a su domicilio.

** Si el proyecto estuviera en una zona sin transporte público adecuado u otro transporte alternativo estas compensaciones se recibirán a partir de las 21:00. Como excepción a los criterios generales de consideración de transporte público adecuado, solo en los casos contemplados en este apartado, la distancia entre la estación de metro y/o cercanías o parada de autobús urbano y/o interurbano y el lugar del proyecto, se reducirá de 2 km a 0,5 km durante los meses de octubre a marzo, ambos inclusive. De la misma manera, en estos meses, se reducirá el intervalo horario máximo de 15 minutos a 10 minutos.*

(Acuerdo de dietas y desplazamientos Coritel)

DIETAS Y GASTOS DE VIAJES FUERA DE LA PROVINCIA

DESPLAZAMIENTOS NACIONALES

En el caso de desplazamientos ocasionales y/o asignaciones en España, inclusive cursos de formación, fuera de la provincia de su oficina, las dietas a aplicar serán:

- a) **Dieta completa** de 45€ /día siempre y cuando se pernocte en el lugar de destino. Aparte se abonar los gastos de desplazamiento y alojamiento.
- b) **Media dieta** de 26,03€ si no se pernocta además de los gastos de desplazamiento.

Estas cantidades no están sujetas a retención.

(Política de Dietas de Coritel)

DESPLAZAMIENTOS INTERNACIONALES

En el caso de desplazamientos ocasionales y/o asignaciones fuera de España, inclusive cursos de formación, percibirán la cantidad más elevada entre:

- a) Las dietas establecidas en el **país de destino**
- b) La **dieta fijada** para los desplazados en el extranjero y cuyo importe es de **52€/día**, siempre y cuando se pernocte en el lugar de destino. En caso contrario, aplicará la **media dieta**, cuyo importe es de **26,03€/día**.

(Política de desplazamientos de Coritel)

PERMISOS RETRIBUIDOS

Los empleados, **previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración**. Evidentemente, hay causas que no se pueden preavisar (muerte, accidente, enfermedad repentina). En estos casos puedes iniciar el disfrute del permiso sin preaviso, pero debes comunicarlo en las 24 horas siguientes al hecho. Sólo hay que justificar el hecho que causa el permiso y la adecuación al tiempo utilizado.

Estos permisos **no te los pueden negar**. Si te ponen pegas, ni caso.

Son por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

GRADO DE PARENTESCO

Grados	Parentesco			
1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrina	Biznieto/Biznieta
4º	Primo/Prima	Tíos abuelos		

Se reconocen a las **parejas de hecho** debidamente acreditadas y registradas, el derecho a disfrutar de las ausencias autorizadas aquí y que pudieran corresponderles (fallecimiento, enfermedad, accidente... de familiares).

SALUD DE FAMILIARES

Por accidente, enfermedad grave, hospitalización (incluidos los partos), intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado consanguinidad o afinidad, **2 días naturales**. Será de **4 días naturales** cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto. No es necesario disfrutarlos justo cuando se produce el acontecimiento, se puede disfrutar en cualquier momento mientras dure el mismo. Sólo finaliza necesariamente cuando se produce el alta médica, que puede ser posterior al alta hospitalaria.

Por **ingreso de hijo**, un máximo de **15 días naturales**, sólo en el periodo en que esté hospitalizado, a partir de los 2 ó 4 días (según el caso) explicados en el párrafo anterior.

Si se producen varias **hospitalizaciones** por la misma enfermedad, cada una de ellas genera un permiso independiente.

(Art. 37.3b ET; Art. 22 XVI Conv. Colec. y Programa Flex Place to Work de Accenture)

NACIMIENTO DE UN HIJO

Los padres tendrán derecho a **2 días laborables** de permiso retribuido por el nacimiento de un hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de **4 días**.

(Art. 37.3b y Política de ausencias autorizadas)

DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL

El **tiempo indispensable**. Son casos como votar, prestar declaración o testificar, atención del deber de socorro, renovación del DNI o pasaporte, etc., siempre que no puedas atender este deber fuera del horario de trabajo.

(Art. 37.3 ET; Art. 22 XVI Conv. Colec.)

FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DE 1º GRADO

Será de **4 días naturales** en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

(Art. 22 XVI Conv. Colec.)

FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DE 2º GRADO

Será de **2 días naturales**. Si por tal motivo, necesitaras hacer un desplazamiento al efecto fuera del lugar de trabajo de más de 200 Km., el plazo será de 4 días.

(Art. 37 ET; Art. 22 XVI Conv. Colec.)

MATRIMONIO O CONSTITUCIÓN DE PAREJAS DE HECHO

Será de **15 días naturales** a partir de la celebración del matrimonio o desde la fecha de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho. Tienes derecho a disfrutarlo tantas veces como te cases, excepto en el caso de las parejas de hecho que explicamos abajo.

Con independencia de lo anterior, en el supuesto de que una persona hubiera disfrutado de este permiso retribuido y contrajera posteriormente matrimonio con la misma persona, no será de aplicación el permiso retribuido por contraer matrimonio.

Este permiso retribuido a que pudieran tener derecho las parejas de hecho no se podrá repetir en un plazo de tres años desde la anterior inscripción, siempre y cuando se volviera a acreditar nueva inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de su respectiva Comunidad Autónoma.

(Art. 37 ET y Política de Parejas de Hecho de Coritel)

TRASLADO DOMICILIO HABITUAL

Será de **1 día natural**. Da igual que sea al piso de la puerta de al lado y tu equipaje quepa en una bolsa de plástico.

(Art. 37 ET)

EXÁMENES PRENATALES O TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

Por el **tiempo indispensable** para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

(Art. 37 ET)

PERMISO SIN SUELDO

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año, podrán disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de **un mes** y por una sola vez cada año. El permiso podrá ser **fraccionado** en 2 períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año. Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos más del 3% del personal.

(Art. 23 XVI Conv. Colec.)

PAGA EXTRA ADELANTADA

Posibilidad de solicitar un adelanto de la paga extra generada hasta la fecha a través de spain.payroll.hdesk@accenture.com

(Web Coritel)

SEGURO MEDICO

Seguro médico mixto de reembolso de gastos y cuadro médico, con una cobertura mundial en viajes de empresa (Adeslas y Sanitas).

(Web Coritel)

TICKETS GUARDERIA

Pueden solicitarse mediante el sistema de retribución flexible.

(Política Coritel)

TICKETS RESTAURANT

Todos los empleados con jornada estándar, a excepción del Equipo Ejecutivo, jornadas reducidas que no contemplen horas de comida y otras particularidades, perciben tickets restaurante por valor de **9€** diarios, distribuidos en fracciones de 6 y 3€, por los días correspondientes de lunes a jueves desde el 16 de septiembre al 30 de junio, excluidos viernes, festivos y los descansos de Navidad y Semana Santa. Si la jornada no es estándar, se solicitarán los tickets en función de la jornada.

Todos aquellos empleados que no tienen derecho a Tickets Restaurante, podrán adquirirlos a través de Retribución Flexible.

(Política Tickets Restaurant Coritel)

FLEX TIME

El programa Flex Time consiste en la posibilidad de comprar hasta 5 días libres como máximo en un mismo mes.

Será necesario:

1. No tener más de 4 días pendientes de vacaciones del FY anterior.
2. Contar con la aprobación por escrito de tu supervisor y People Advisor.
3. Solicitarlo con al menos 1 semana de preaviso, previa al comienzo disfrute.

Ten en cuenta que tendrás que devolver aquellos tickets restaurant que te fueron entregados y que corresponden a los días no trabajados (si procede).

Este programa te ofrece las siguientes ventajas:

- ❖ Los días no trabajados generarán vacaciones.
- ❖ Mantendrás la misma base de cotización a la Seguridad Social.
- ❖ Mantendrás tus beneficios sociales (seguro médico, seguro de vida).

(Programa Flex Place to Work de Accenture)

FLEX SUMMER

El programa Flex Summer consiste en la posibilidad de disfrutar de más días libres durante el verano. No existe ninguna limitación de días y son adicionales a los días estándar de vacaciones y al solicitarlos te serán descontados de tu nómina al mes siguiente del disfrute, manteniendo todos beneficios habituales.

El programa Flex Summer te ofrece dos modalidades:

Solicitud de:	Condiciones	Requisitos
Días sueltos	Los días no tienen por qué ser consecutivos. Es obligatoria la aprobación por escrito de tu supervisor o tú People Advisor (si estas Pte. asignación).	Será necesario solicitarlo con al menos 1 semana de preaviso, previa al disfrute.
Semanas	Las semanas no tienen por qué ser consecutivas. Es obligatoria la aprobación por escrito de tu supervisor y tu People Advisor (si estas Pte. asignación).	Será necesario solicitarlo con al menos 2 semanas de preaviso, previa al disfrute.

Este programa además te ofrece las siguientes ventajas:

- ❖ Los días no trabajados generarán vacaciones.
- ❖ Mantendrás tus beneficios sociales (seguro médico, seguro de vida).

El programa Flex Summer es independiente del saldo de vacaciones, pero **es muy importante que planifiques tus días de vacaciones**. El programa Flex Summer no debe en ningún caso servir para reservarte vacaciones por ello debes planificar primero tus vacaciones y después solicitar el Flex Summer.

Programa disponible desde Junio a Septiembre (ambos inclusive).

(Programa Flex Place to Work de Accenture)

PROGRAMA FLEX CARE

Se ofrece en caso de [hospitalización de un familiar de primer grado](#) (Hij@, padres, cónyuge o pareja de hecho).

Solicitud de:	Condiciones	Requisitos
Ingreso de hij@s	Accenture se hace cargo del salario y beneficios sociales íntegros durante un máximo de 15 días, en el periodo que tu hij@ esté hospitalizado. No es obligatoria la aprobación de tu supervisor, pero deberás informarle del permiso	Tendrás que solicitar el parte de Ingreso y Alta Hospitalaria cuando ocurra para adjuntarlo como comprobante.
Ingreso de Cónyuge/Pareja de hecho/Padres	Accenture te facilita que puedas acompañarles durante su hospitalización, aprobando automáticamente un Flex Time durante los días de ingreso de tu cónyuge / pareja de hecho / padres No es obligatoria la aprobación de tu supervisor, pero deberás informarle del permiso	Tendrás que solicitar el parte de Ingreso y Alta Hospitalaria cuando ocurra para adjuntarlo como comprobante.

Para el caso de hijos, la empresa se hace cargo del salario y beneficios sociales íntegros durante un [máximo de 15 días](#).

Para cónyuge, parejas de hecho o padres, la empresa [aprueba automáticamente](#) una ausencia de hasta [15 días](#) utilizando el programa FlexTime, que mantiene todos los beneficios sociales durante ese periodo. En este caso se elimina la necesidad de aprobación por parte del supervisor y [sólo es necesario presentar el justificante de ingreso hospitalario](#).

Los dos casos anteriores se contemplan [a partir de los 2 días naturales](#) que la legislación contempla para estos casos (4 en caso de desplazamiento), por lo que en total nuestros empleados podrían disfrutar de 17 ó 19 días, cuyo coste es asumido por la compañía en el caso de hijos, o con compra de vacaciones en el resto.

Además de [forma adicional](#) este programa se extiende con:

- ✓ [Coaching Médico](#). Nuestro Servicio Médico proporciona asesoramiento en caso de hospitalización o enfermedad de hijos, cónyuge, pareja de hecho, padre o madre:
 - Orientación sobre qué especialistas pueden atender a los familiares afectados.
 - Resolución de dudas respecto a la evolución de la enfermedad o el tratamiento médico prescrito.
 - Apoyo para sobrellevar la angustia que produce la enfermedad de un familiar cercano.
 - Orientación sobre qué especialistas pueden atender a los familiares afectados.
- ✓ [Asociaciones de apoyo](#). Fundación Accenture pone a disposición de nuestro equipo su red de contactos en asociaciones de carácter social y ofrece la

posibilidad de apoyar económicamente a aquella ONG, fundación o asociación (relacionada con la situación de un familiar y con la que nuestro profesional colabore).

(Programa Flex Place to Work de Accenture)

FLEX KID – HORARIO DE PADRES RECIENTES

Flex Kid (Horario de Padres Recientes) consiste en una distribución distinta de la jornada laboral que contempla 39,5 horas a lo largo de todo el año dirigido a madres o padres de hijos menores de 8 años.

Todas las madres y padres con hijos menores de 8 años podrán solicitar este horario, siempre sujeto a aprobación.

La distribución de la jornada laboral es la siguiente:

- ✓ **Del 16 de septiembre al 30 de junio:**
 - De lunes a jueves de 9:00 h. a 17:30 h., con inclusión de horario de comida (30 minutos).
 - Los viernes de 8:00 h. a 15:30 h. sin inclusión de horario de comida.
- ✓ **Del 1 de julio a 15 de septiembre:**
 - De lunes a jueves de 8:00 h. a 16:00 h., sin inclusión de horario de comida.
 - Los viernes de 8:00 h. a 15:30 h., sin inclusión de horario de comida.

Las horas de entrada y salida especificadas están sujetas a nuestra flexibilidad horaria habitual, tras consensuarla con el supervisor del empleado.

Esta jornada contempla el disfrute de los festivos de Navidad y Semana Santa descontando esos días festivos de nómina. Se realizará el descuento correspondiente sobre el salario bruto anual, de modo que se verá reflejado en la nómina de cada mes. Es decir, el cargo de los Festivos Empleados, se te prorratea a lo largo del año, para que nomina a nómina generes el derecho a su disfrute. Como los Festivos de empresa de Navidad y Semana Santa se descuentan del salario, si causáis baja médica durante los periodos establecidos para el disfrute de estos festivos, seguís teniendo derecho a ellos, pudiendo disfrutarlos posteriormente a vuestra reincorporación al puesto de trabajo.

La aprobación de Flex Kid (Horario de Padres Recientes) se realizará por parte de RRHH y del responsable del cliente / proyecto (Managing Director o Senior Manager). Quedaría automáticamente aprobado una vez firmado el acuerdo de cambio de horario.

El periodo de vigencia del acuerdo de padres recientes se supeditará a la duración de la asignación en el proyecto correspondiente, debiendo someterse a nueva aprobación en el momento de cambio de asignación. En todo caso, el acuerdo tendrá un máximo de 1 año de validez, pudiendo solicitar prórroga si ambas partes así lo acuerdan.

Es importante destacar que este horario NO supone una reducción de jornada, cobrándose el 100% del salario (a excepción del descuento por los festivos de empresa) y bonus (si procede) durante todo el año.

Para solicitar el Flex Kid debes rellenar el formulario en <https://ts.accenture.com/sites/FlexPlacetoWork/default.aspx> seleccionando el programa Flex Kid.

Recuerda que la solicitud debe ser realizada con 1 mes de antelación a la fecha de inicio de aprobación del supervisor para poder realizar todos los trámites.

Para **cancelar** la petición de Horario Padres recientes, el empleado debe comunicar por email la renuncia a dicha jornada para volver así a una reducción normal (si procede) o pasar a la estándar de la empresa. En el caso de proceder a la cancelación del programa, se dejará de emitir el cargo en nómina de Festivos empleados siempre que pases a una Jornada estándar que te genera dicho derecho.

Para **renovar** la petición de Horario Padres recientes, 15 días antes de la fecha fin firmada en el acuerdo recibirás un mail desde el buzón de renovaciones@accenture.com indicándote que debes reiniciar el proceso de renovación en el caso de que estés interesado.

Tienes derecho a **Tickets Restaurant**, siempre que te encuentres dentro del colectivo que ya los recibe. Estos corresponden al periodo de días en los que hay horario de comida.

Si en la actualidad tengo una **jornada reducida**, ¿Cómo debo gestionar el cambio de la misma al nuevo horario de Flex-Kid? Lo primero que debes hacer es solicitar las aprobaciones requeridas para el nuevo horario, y una vez las tengas, teniendo en cuenta el mes de preaviso que está establecido, solicitar el nuevo horario en el enlace indicado para la tramitación. Pero además, es necesario e imprescindible que envíes un mail al buzón gestioncertificados@accenture.com indicando tu decisión de rescindir tu actual reducción de jornada, debido a la concesión del nuevo horario. La fecha de finalización de tu reducción de jornada puede ser como máximo un día antes de la efectividad del nuevo horario "Flex-kid".

DIFERENCIAS ENTRE LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y EL HORARIO DE PADRES RECIENTE

	REDUCCIÓN DE JORNADA	HORARIO DE PADRES RECIENTES
DERECHO	Es un derecho propio del trabajador, no hay pedir permiso, sólo informar	No es un derecho propio, tiene que estar aprobado por RRHH y por el responsable del proyecto.
SALARIO	La reducción salarial será proporcional al tiempo que te reduzcas, entre un mínimo de 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada.	Hay una pequeña reducción salarial, alrededor del 3,5%, debido a que te descuentan los festivos de Semana Santa y Navidad.
HORARIO	El nuevo horario lo eliges tú, siempre y cuando esté dentro del horario de trabajo y siempre y cuando trabajes 1 hora mínimo cada día. No tiene por qué ser homogéneo y trabajar todos los días las mismas horas. Todo depende de tus necesidades.	Es fijo, el marcado por la política
FECHA LÍMITE	Tienes que avisar con 15 días de antelación a la fecha de inicio de la reducción de jornada y la puedes mantener y/o cambiar avisando con el mismo plazo hasta que el menor cumpla los 8 años.	Con 1 mes de antelación a la fecha de inicio de probación del supervisor

DESPIDO	<p>La probabilidad de que el despido sea nulo es muy alta.</p> <p>La indemnización de despido se calcula con el 100% del salario sin reducción.</p>	<p>No hay jurisprudencia, y si el acuerdo que firme el trabajador con la empresa no recoge expresamente que mantiene las mismas garantías y protecciones legales que tiene la reducción de jornada del artículo 37.5, no tiene dicha protección.</p> <p>La indemnización se calcula con tu nuevo salario (aproximadamente un 3,5% menos).</p>
COTIZACIÓN A LA SEG. SOC.	<p>Los trabajadores que disfruten de este derecho seguirán cotizando durante los dos primeros años al 100% para las contingencias de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Una vez superado ese período es posible suscribir un convenio especial para mantener la base de cotización.</p>	<p>No hay ninguna diferencia respecto a la jornada completa.</p>

FEDERACIONES LOCALES DE CGT Y WEBS DE INTERES

Nombre	Dirección	CP	Provincia
C.G.T. - A CORUÑA	C/ SIMÓN BOLÍVAR, 89, Bajo	15011	A CORUÑA
C.G.T. - BENDORMI	C/ RUZAFA 13, Bloque II, Local 24, A-1	03500	ALACANT
C.G.T. - ALCOI	C/ Echevarry, 10 B	03800	ALACANT
C.G.T. - ALACANT	C/ JOSEPREUS GARCIA, 3, Entrpt. Dcha.	03010	ALACANT
C.G.T. - ALBACETE	ESTACIÓN DE RENFE S/N	02003	ALBACETE
C.G.T. - ALMERÍA	C/ JAVIER SANZ, 14, 3ª IZDA.	04004	ALMERÍA
C.G.T. - VITORIA-GASTEIZ	C/ NIUTKA 6, ENTREPLANTA	01021	ARABA
C.G.T. - OVIEDO	Av. De PUMARIN, 9, Bajo D	33001	ASTURES
C.G.T. - GUJÓN	C/ SANZ GRESPO, 3, 3ª Y 5ª	33207	ASTURES
C.G.T. - AVILA	C/ NTRA SRA DE SONSOLES 69, BAJO	05003	AVILA
C.G.T. - BADAJOZ	AVDA DE COLÓN 17, SOTANO IZQ	06005	BADAJOZ
C.G.T. - SABADELL	C/ UNIÓ, 59, Balcón	08201	BARCELONA
C.G.T. - BAIK LLOBREGAT	CTRA ESPUGUES 46	08940	BARCELONA
C.G.T. - DE CANOJA	RAMBLA SANT ISIDRE, 15, 1ª	08700	BARCELONA
C.G.T. - CASTELLAR DEL VALLES	C/ ELS PEDRISOS, 9 bis	08211	BARCELONA
C.G.T. - BARCELONÉS NORD	C/ ALFONS XII, 109	08912	BARCELONA
C.G.T. - BARCELONA	VIA LAIETANA, 18 - 9º	08003	BARCELONA
C.G.T. - SALLENT	C/ CLOS, 5, 3a	08450	BARCELONA
C.G.T. - TERRASSA	C/ RAMÓN LLULL, 130-134	08228	BARCELONA
C.G.T. - GARRAF - ALT PENEDÈS	C/ LEPIANT, 23, Balcón Esp.	08800	BARCELONA
C.G.T. - MANRESA	C/ CIRCUNVALLACIÓ, 72, 2º	08240	BARCELONA
C.G.T. - DEL MARESME	PLAÇA DE CUBA 18, 2n	08302	BARCELONA
C.G.T. - RUBÍ	C/ COLOM, 3-5	08191	BARCELONA
C.G.T. - VALLÈS ORIENTAL	C/ FRANCESC MACIÀ, 51 - local 2	08100	BARCELONA
C.G.T. - BILBAO	C/ Bailén 7, entresuelo dptos 2,3 y 4	48003	BIZKAIA
C.G.T. - MIRANDA DE EBRO	C/ ARENAL, 65 - Entreplanta	50000	BURGOS
C.G.T. - BURGOS	C/ CALERA, 12 BAJO	09002	BURGOS
C.G.T. - CACERES	C/ MORET, 1, P, A	10003	CACERES
C.G.T. - PLASENCIA	C/ POLLO, 3, 1ª IZDA.	10600	CACERES
C.G.T. - CHICLANA	C/ BAILÉN, 23	11300	CÁDIZ
C.G.T. - JEREZ	PLA. DEL ARENAL, 20-22, 1ª	11403	CÁDIZ
C.G.T. - ALGEORAS	C/ RAFAEL DEL MUÑO, 10, 3ª PTA., 6	11011	CÁDIZ
C.G.T. - CÁDIZ	AVDA. ANDALUCIA, 6, BAJO (A.I.S.S)	11008	CÁDIZ
C.G.T. - LAREDO	Apartado de Correos, 79	39770	CANTABRIA
C.G.T. - SANTANDER	C/ SAN LUIS, 10 E Bajo	39010	CANTABRIA
C.G.T. - CASTELLÓ	C/ CERDÁN DE TALLADA, 23, ENTLO. B	12004	CASTELLÓ
C.G.T. - VINARÓS	c. Castellés, 15	12500	CASTELLÓ
C.G.T. - ALCÁZAR DE S. JUAN	Estación de RENFE, Locales sindicales, Andén central	13600	CIUDAD REAL
C.G.T. - CÓRDOBA	c. Pintor Espinosa, 13, local	14004	CÓRDOBA
C.G.T. - CUENCA	PASEO S. ANTONIO, 42 (SECCIÓN TELEFÓNICA)	16003	CUENCA
C.G.T. - LAS PALMAS	C/ Tomas Morales, 1	35003	G. CANARIA
C.G.T. - ERRENTERIA	C/ CRISTÓBAL GAMÓN, 12, BAJO	20100	GIPUZKOA
C.G.T. - GIRONA	Av. S. NARCIS, 28, Entrad. 2a	17005	GIRONA

Nombre	Dirección	CP	Provincia
C.G.T. - GRANADA	C/ FRIBURGO, 57-59 Bajos	18003	GRANADA
C.G.T. - MOTIL - COSTA GRANADINA	AVDA. PID XII, S/N - A.I.S.S	18600	GRANADA
C.G.T. - GUADALAJARA	c. Fco. Artijo s/n (CGT-estación de RENFE)	19004	GUADALAJARA
C.G.T. - HUELVA	C/ VÁZQUEZ LÓPEZ, 1, entpt. local 6	21001	HUELVA
C.G.T. - HUESCA	C/ COSO ALTO 14, 1ª	22002	HUESCA
C.G.T. - JAÉN	C/ ALMENDROS AGUILAR, 56 BAJO	23004	JAÉN
C.G.T. - LINARES	c. Viarado, 6	23700	JAÉN
C.G.T. - ÚBEDA	C/ OBISPO COBOS, 4 (EDF. A.I.S.S)	23400	JAÉN
C.G.T. - LOGROÑO	C/ MARIA TERESA GIL DE GÁRATE, 36, 1ª	26002	LA RIOJA
C.G.T. - LEÓN	C/ BERNARDO DEL CARPIO, 16, 2ª IZDA.	24004	LEÓN
C.G.T. - LLEIDA	Av. DE CATALUNYA, 2n, Bn	25002	LLEIDA
C.G.T. - CORREDOR DEL HENARES	C/ SOLEDAD, 35, 1ª	28850	MADRID
C.G.T. - MADRID	C/ ALENZA, 13 BAJO	28003	MADRID
C.G.T. - MÁLAGA	C/ MADRE DE DIOS 23	29012	MÁLAGA
C.G.T. - MARBELLA	c. Notario Luis Oliver, 6, Edif. Liceo 5, of. D	29600	MÁLAGA
C.G.T. - LLUCMAJOR	Sant Cristòfol, 33, baixos - 'Arsenal'	07600	MALLORCA
C.G.T. - MALLORCA	Angel Guimerà, 48, D, baixos	07004	MALLORCA
C.G.T. - MÈNORCA	Plaça del Born, 9	07760	MÈNORCA
C.G.T. - MURCIA	c/ Florida Blanca, 75, 1ª Dcha.	30002	MURCIA
C.G.T. - PAMPLONA-IRUÑA	C/ COMPAÑIA, 9, 1ª IZDA.	31001	NAVARRA
C.G.T. - OURENSE	Everedo, 34 (Galerías local B)	32002	OURENSE
C.G.T. - PALENCIA	PLA. ABILIO CALDERÓN, 4 BAJO EDIFICIO A.I.S.S	34001	PALENCIA
C.G.T. - PONTEVEDRA	C/ PASANTERIA, 1, 5ª	36002	PONTEVEDRA
C.G.T. - VILLAGARDO DE AROUSA	C/ LA BALDOSA, 14, 1ª	36600	PONTEVEDRA
C.G.T. - VIGO	c/ URZAIZ, 73, Entlo. Dcha.	36204	PONTEVEDRA
C.G.T. - SALAMANCA	C/ PEREZ OLIVA, 2, 2ª	37005	SALAMANCA
C.G.T. - BÉJAR	Av. Salamanca, 5, 1ª	37700	SALAMANCA
C.G.T. - SEGOVIA	AVDA. FERNANDEZ LADREDA, 35, 4ª EDIFICIO A.I.S.S	40001	SEGOVIA
C.G.T. - SEVILLA	C/ ALFONSO XII, 26	41002	SEVILLA
C.G.T. - SORIA	C/ MAYOR, 71 bis	42002	SORIA
C.G.T. - BAIK PENEDES	C/ NORD II 13, 3ª PLANTA	43700	TARRAGONA
C.G.T. - TARRAGONA	RAMBLA NOVA, 97-99, 2n le	43001	TARRAGONA
C.G.T. - BAIK CAMP - PRIORAT	RAVAL SANTA ANNA, 13, 2n	43201	TARRAGONA
C.G.T. - TENERIFE	C/ VERDUGO Y MASSIEU, 56, BAJO	38320	TENERIFE
C.G.T. - TERUEL	C/ Segorb, 2, pla. B	44002	TERUEL
C.G.T. - TOLEDO	C/ COCLETOS 10, 3ª	45001	TOLEDO
C.G.T. - VALÈNCIA	AVDA DEL CÍD, 154 Balcón	46014	VALÈNCIA
C.G.T. - CAMP DE MORVEDRE	c. Lluís Cerdoya, 60, 1ª dreta	46520	VALÈNCIA
C.G.T. - PUÇOL	C/ CASTELL DE MORVEDRE, 12, 1ª Dreta	46530	VALÈNCIA
C.G.T. - GANDIA - LA SAFOR	C/ Pintor SOROLLA, 39, Bcos	46702	VALÈNCIA
C.G.T. - VALLADOLID	C/ DOS DE MAYO, 15 (Entreplanta)	47004	VALLADOLID
C.G.T. - ZAMORA	C/ Fray Toribio Molinista 26, Entreplanta A	49007	ZAMORA
C.G.T. - TARAZONA	Arco de santa Ana, 2, 2ª	50500	ZARAGOZA
C.G.T. - ZARAGOZA	C/ Coso 157, local 1ra	50001	ZARAGOZA

FED. DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS (FESI BAC)

Teléfono	91 533 7215
Fax	91 534 1300
Dirección	C/ Alenza, 13, 2º 28003 Madrid
email	sindicato@bancamadridcgt.com
web	www.bancamadridcgt.org

WEBS DE INTERES



www.cgt.org.es

www.rojoynegro.info

www.cgtinformatica.org

LEGISLACIÓN**Estatuto de los Trabajadores RD LG 1/1995, de 24 marzo de 1995**

http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_3_4_estatuto.pdf

XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública

<http://elpicador.org/Archivos/General/Legislacion/XVIConvenioColectivo.pdf>

RRHH de Coritel

<https://sites.accenture.com/publishing/spain/Pages/default.aspx>

<https://sites.accenture.com/publishing/Spain/Pages/InclusionDiversity.aspx>

Políticas internas de Coritel

<https://sites.accenture.com/publishing/Spain/Pages/Políticas.aspx>

<https://sites.accenture.com/publishing/Spain/Pages/FlexPlacetowork.aspx>

Legislación general sobre Trabajo y Empleo

http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/index.htm