



Módulo 1. Formación Delegados Sindicales

Pilar Puente

Sede Barcelona
Avinguda Ciutat de L'Hospitalet, 73-75, local 3
08950 Esplugues de Llobregat, Barcelona
telf: 935 339 900 • fax: 932 930 128

Sede Madrid
Calle de Fernando VI, 17, 1º Izquierdo
28004 Madrid
telf: 911 309 772



sietess.es
info@sietess.es

Tema 5. Otros aspectos importantes

Negociación y mesas de negociación



Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Art. 79. Mesas sectoriales de negociación.

1. La **negociación colectiva de las condiciones de trabajo** del personal estatutario de los servicios de salud **se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales** en la Constitución y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
2. En el ámbito de **cada servicio de salud** se constituirá una **mesa sectorial de negociación**, en la que estarán presentes los representantes de la correspondiente Administración pública o servicio de salud y las **organizaciones sindicales más representativas en el nivel estatal y de la comunidad autónoma**, así como las que hayan **obtenido el 10 por ciento o más de los representantes en las elecciones para delegados y juntas de personal en el servicio de salud**.

Tema 5. Otros aspectos importantes

Art. 80. Pactos y acuerdos.

Los pactos, que serán de **aplicación directa al personal afectado**, versarán sobre materias que correspondan al ámbito competencial del órgano que los suscriba.

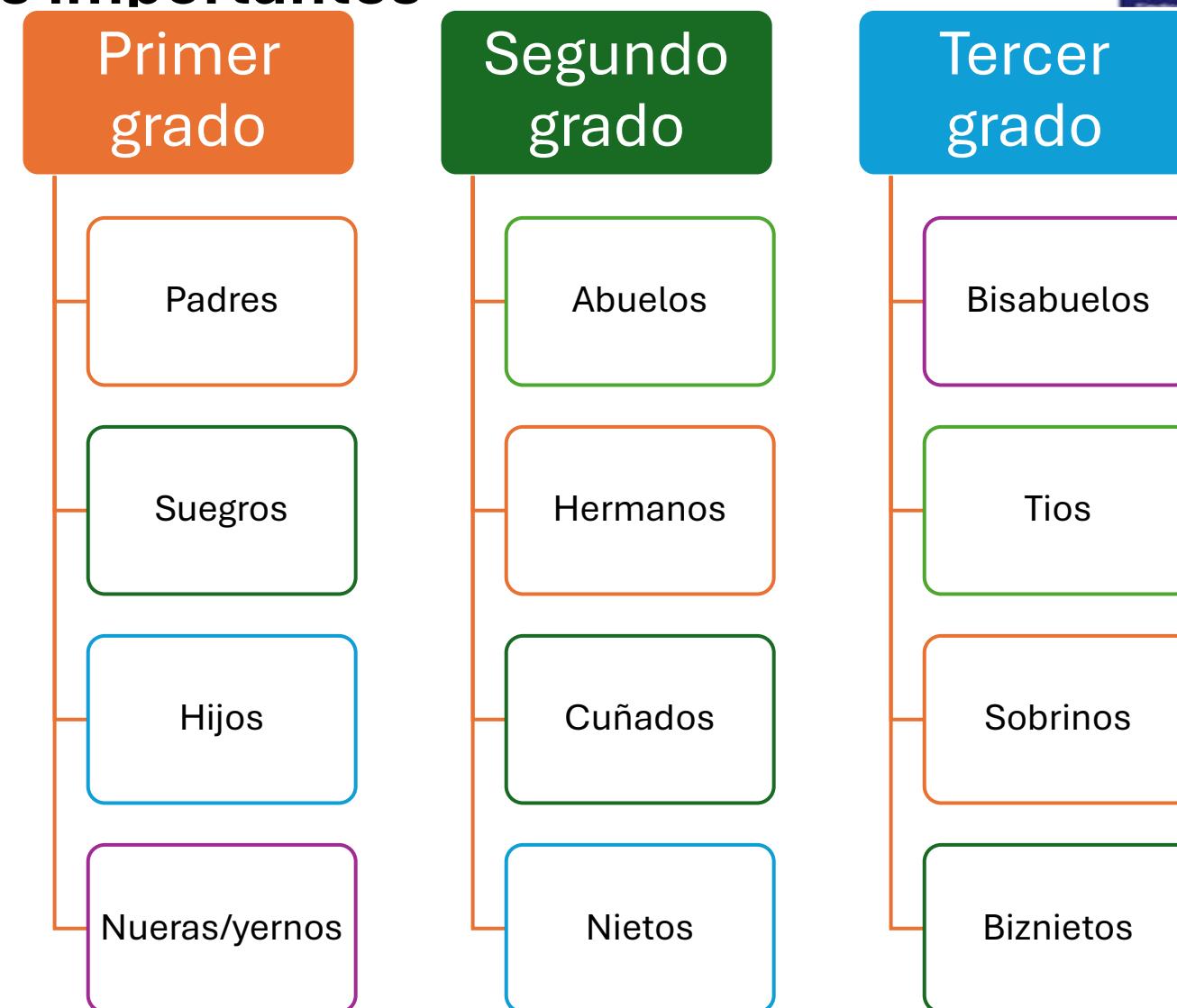
Deberán ser objeto de negociación las siguientes materias:

- a) La determinación y aplicación de las **retribuciones** del personal estatutario.
- b) Los planes y fondos de **formación**.
- c) Los planes de **acción social**.
- d) Las materias relativas a la **selección de personal estatutario y a la provisión de plazas**, incluyendo la oferta global de empleo del servicio de salud.
- e) La **regulación de la jornada laboral, tiempo de trabajo y régimen de descansos**.
- f) El **régimen de permisos y licencias**.
- g) Los planes de **ordenación de recursos humanos**.
- h) Los sistemas **de carrera profesional**.
- i) Las materias relativas a la **prevención de riesgos laborales**.
- j) Las propuestas sobre la **aplicación de los derechos sindicales y de participación**.
- k) En general, cuantas materias afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal estatutario y sus organizaciones sindicales con la Administración pública o el servicio de salud.

Tema 5. Otros aspectos importantes

GRADOS DE CONSANGUINEIDAD

Titular
Cónyuge o pareja de hecho



Tema 5. Otros aspectos importantes



Ley 05/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. EBEP

Art. 48. Permisos de los funcionarios públicos

(Ver documento)



RD legislativo 02/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Art. 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador

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

Tema 5. Otros aspectos importantes



RD legislativo 02/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Art. 34. Jornada

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La **duración máxima de la jornada ordinaria** de trabajo será de **cuarenta horas semanales** de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá **establecer la distribución irregular** de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, **la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo**.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y **el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella**.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo,

Tema 5. Otros aspectos importantes



RD legislativo 02/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Art. 34. Jornada

3. Entre el **final** de una jornada y el **comienzo** de la siguiente mediarán, como mínimo, **doce horas**.

6. Anualmente se elaborará por la empresa el **calendario laboral**, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Tema 5. Otros aspectos importantes



RD legislativo 02/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Art. 38. Vacaciones anuales

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. **El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.**

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior **coincida** en el tiempo con una **incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural** o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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.**

Tema 5. Otros aspectos importantes



RD legislativo 02/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Art. 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

Tema 5. Otros aspectos importantes



RD legislativo 02/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Art. 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

2. 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 disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento 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 considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación **mínima de quince días a la fecha de su efectividad**.