

Tu sindicato



... romper la Garantía!

CCOO, primera fuerza sindical de Catalunya

Bienvenido/bienvenida

Hace más de 40 años, los trabajadores y trabajadoras más comprometidos de nuestro país fundaron en varias comarcas y poblaciones de Catalunya las primeras Comisiones Obreras. Lo hicieron para defender unitariamente sus intereses y para conseguir, mediante la negociación y la movilización, mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

Estas Comisiones Obreras se fueron extendiendo empresa a empresa por todos los ramos, porque las trabajadoras y los trabajadores necesitaban una organización propia, con un funcionamiento democrático.

Durante los difíciles años de la dictadura franquista, las Comisiones Obreras estuvieron al frente de la lucha por la recuperación de las libertades democráticas y nacionales de Catalunya.

Aquellas Comisiones Obreras se han convertido hoy en el primer sindicato de nuestro país: la Comisión Obrera Nacional de Catalunya.

Un sindicato que tiene más de 185.000 personas afiliadas y que es el más votado en todos los procesos de elecciones sindicales, con más de 26.000 delegados y delegadas. Un sindicato que está muy cerca de todos los trabajadores y las trabajadoras, presente en todos los sectores y en todas las comarcas de Catalunya. Un sindicato con una influencia real que quiere crecer mucho más para ser útil a los trabajadores de nuestro país.

Hoy continúa siendo necesario que nos asociemos en un sindicato confederal para actuar de forma colectiva en la defensa de nuestros intereses y en la conquista de nuestros derechos, y para intervenir desde una perspectiva social en la redistribución de la riqueza, por la vía del buen funcionamiento de los servicios públicos y por la vía de conseguir políticas sociales de protección.

CCOO es una organización sindical formada por hombres y mujeres del mundo del trabajo, que nos asociamos de manera libre, voluntaria y solidaria, para unir las fuerzas en la defensa de nuestros intereses laborales y sociales.

Nuestras señas de identidad y de actuación sindical las debatimos y decidimos en nuestros congresos, que son reuniones generales en las cuales podemos participar todas las personas afiliadas, a partir de un proceso democrático de debate y de elección de los compañeros que nos deben representar.

CCOO es un sindicato democrático, diverso y participativo, porque quiere reunir en su seno toda la diversidad y pluralidad de condiciones y situaciones que se dan en el mundo del trabajo, y ser el instrumento que nos permita buscar soluciones a los problemas concretos y hacer propuestas para mejorar nuestras condiciones de vida.

CCOO es un sindicato nacional, de clase, porque nos arraigamos en la realidad nacional de Catalunya y en toda la

riqueza y la diversidad de la clase trabajadora, y situamos nuestra actuación sindical en la mejora de las condiciones laborales y sociales.

CCOO es un sindicato autónomo e independiente, porque decidimos nuestra actuación sin interferencias ni condicionantes y, por lo tanto, con total independencia de los poderes económicos y políticos, de las administraciones, de los partidos políticos y de cualquier otra clase de entidad o poder.

CCOO es un sindicato internacionalista y global, porque somos solidarios con la lucha por las libertades y los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de países sin libertades, y porque queremos reunir el conjunto de trabajadores inmigrantes en la defensa de la igualdad de derechos.

CCOO es un sindicato para todo el mundo, que dedica una especial atención a los problemas de las personas en paro, de los pensionistas y jubilados, de los jóvenes y de las mujeres.

CCOO interviene ante las diferentes administraciones para conseguir mejoras en la calidad de la sanidad, la enseñanza, los transportes, y trabaja, junto con las entidades cívicas, en el desarrollo de los valores de la paz, la solidaridad y la sostenibilidad medioambiental.

En CCOO tienes un lugar: con tu participación, el sindicato tendrá más fuerza colectiva para adelantar en la garantía y la mejora de los derechos y las condiciones de trabajo, y conseguir más ocupación estable y de calidad para el conjunto de las trabajadoras y de los trabajadores.

Con tu afiliación a CCOO podrás participar en todas las actividades del sindicato, dar tu opinión y ser informado.

Lluita Obrera es la revista de la Confederación Sindical de CCOO de Catalunya, y pretende dar cobertura informativa a las personas afiliadas. Te llegará por

correo a tu domicilio de forma gratuita.

Además, si quieres estar informado día a día de la actividad del sindicato, puedes conectarte a nuestra web, **www.ccoo.cat**, donde existe también una sección reservada a las personas afiliadas a CCOO de Catalunya. Y si facilitas tu correo electrónico recibirás periódicamente información actualizada de CCOO.

Además, si eres afiliado o afiliada con más de un año de antigüedad, y estás al corriente de pago, te cubre una póliza de seguro colectivo de accidentes de 9.000 euros en caso de muerte por cualquier tipo de accidente.

También debes saber que la cuota sindical desgrava en la declaración anual de la renta (IRPF), en función de la situación personal de cada afiliado o afiliada, y permite una recuperación aproximada del 30% de su cuantía.

Pero esto no es todo. Como afiliado o afiliada a CCOO de Catalunya tienes un montón de ventajas de todo tipo, pero, además, también puedes disfrutar de un conjunto de servicios que se encuentran a tu disposición y que van desde el asesoramiento laboral hasta los descuentos culturales, pasando por la formación, los seguros, la vivienda, el turismo...

Servicios

El síndic de l'afiliat

La Comisión Obrera Nacional de Catalunya ha creado la figura del **Síndic de l'afiliat** para garantizar y tutelar los derechos de las personas afiliadas a CCOO de Catalunya, como son el derecho a la información, el asesoramiento sindical y técnico, y el resto de servicios, así como a la protección de los datos personales. Es un dinamizador con respecto a la mejora de la calidad de los servicios que reciben, y que se preocupa de lo que hace referencia al trato y a la atención a las personas afiliadas. Su función es la de canalizar tus quejas, reclamaciones y sugerencias.



Telf. 93 481 28 40
 Fax: 93 481 28 90
www.ccoo.cat/sindicafiliat
sindicafiliat@ccoo.cat

Asesoramiento

Sindical

Podrás asesorarte en cualquier local de nuestro sindicato en Catalunya sobre todo aquello que quieras saber con relación a tu convenio, salario, liquidación, contrato, finiquito, negociación colectiva, jornada, horario y otras materias. Y lo podrás hacer mediante el sector de la producción o de los servicios que te corresponda, organizados en CCOO en forma de federaciones. 

Telf. 93 481 27 00 / 93 481 28 00 / 93 481 29 00

Gabinet Tècnic Jurídic

Si necesitas asistencia legal o económica, el **Gabinet Tècnic Jurídic de CCOO de Catalunya** dispone de una plantilla de más de 50 profesionales, de contrastada experiencia, especializados en derecho laboral y de la seguridad social, así como en el contencioso-administrativo. También en derecho mercantil, penal y civil, siempre en asuntos derivados de temas laborales, con un enfoque y una perspectiva social en su actuación y asesoramiento. 

Telf. 93 481 28 64 / 65
www.ccoo.cat/gtj

Para las personas inmigradas CITE

Si eres trabajador o trabajadora inmigrado y desconoces tus derechos o tienes dificultades idiomáticas, en CCOO encontrarás todas las informaciones sobre tus derechos laborales en diferentes idiomas. También

Asesoramiento

podrás conocer qué debes hacer si sufres discriminación en el centro de trabajo.

El Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers de CCOO te asesora gratuitamente sobre la tramitación de permisos de residencia, autorización de trabajo, reagrupamiento familiar, nacionalidad y te informa sobre los recursos disponibles en tu entorno. 

Telf. 93 481 27 20
www.ccoo.cat/cite
cite@ccoo.cat

Para los y las jóvenes **ACCIÓ JOVE**

Si tienes menos de 30 años y estás trabajando, eres estudiante o en paro, podrás participar en las actividades de **Acció Jove**, el movimiento de jóvenes de CCOO. Si estás estudiando o bien buscando el primer trabajo puedes afiliarte con una cuota reducida.

Acció Jove es el instrumento de que nos dotamos los y las jóvenes de CCOO de Catalunya para tratar aquellas cuestiones que tenemos en común e incidir en los debates y la acción del conjunto del sindicato, para que éste dé respuesta a nuestras necesidades, aspiraciones y maneras de hacer. Además, encontrarás un espacio único de consulta y de asesoramiento especializado en temas relacionados con el mundo del trabajo y también podrás acceder a información sobre ocio y tiempo libre. 

Telf. 93 481 27 24
www.ccoo.cat/acciojove
acciojove@ccoo.cat

Para trabajadores autónomos **TRADE-CCOO**

Si eres autónomo dependiente o autónomo sin ningún trabajador a cargo la FS TRADE-CCOO te ofrece:

- Orientación y asesoramiento en todos los temas relacionados con los TRADE: elaboración de contratos, negociación de condiciones, Tribunal TRADE de Catalunya...
- Orientación y asesoramiento tanto en el inicio como durante el desarrollo de la actividad en todas las materias.
- Asesoramiento en negociaciones colectivas (acuerdos de interés profesional) con las empresas o administraciones públicas contratantes de los servicios.
- Servicio de asesoramiento jurídico en todas las materias.
- Servicio de asesoramiento en materia de riesgos laborales.
- Servicio de gestoría.
- Acceso a servicios complementarios, como seguros o planes de pensiones asociados, en condiciones especiales.
- Acceso a microcréditos.
- Formación específica para personas autónomas adaptadas a las necesidades de las diferentes profesiones y sectores de actividad. 

Via Laietana, 16, 1a planta
 Tel. 93 481 27 43
www.ccoo.cat/fstrade
trade@ccoo.cat

Formación

Salud laboral

En CCOO encontrarás asesoramiento en salud laboral a través de tu federación sectorial, donde podrás informarte de tus derechos relacionados con la salud en el trabajo, así como de los instrumentos que tienes a tu alcance para garantizar que se cumplan. Asimismo, a través de la federación, podrás acceder al asesoramiento técnico o sindical de Higia –Salud y Trabajo–, un gabinete formado por técnicos y técnicas de prevención. 

Telf. 93 481 27 80
www.ccoo.cat/salutlaboral
salutlaboral@ccoo.cat

Fundación Paco Puerto

En CCOO concebimos la formación profesional como un derecho y un elemento muy importante para la promoción y el desarrollo personal y profesional a lo largo de toda la vida.

En CCOO puedes obtener formación de calidad y gratuita accediendo a los cursos que te ofrece la **Fundació per a la Formació i l'Estudi Paco Puerto**, nuestro centro de formación.

Se organizan por toda Catalunya y en más de 50 especialidades de diferentes sectores, tanto para trabajadores en activo como para personas paradas. 

Telf. 93 481 27 17
www.ccoo.cat/fppuerto
fppuerto@ccoo.cat

ASSOC

Además, disponemos del **Servei d'Assessorament per a l'Ocupació**, que ofrece información, orientación ocupacional y asesoramiento individual, que puedes necesitar para mejorar tu posición en el mercado de trabajo. 

Tarragona, telf. 977 22 83 96
 Girona, telf. 972 21 73 03
 Lleida, telf. 973 26 36 66 ext. 254
 Cornellà, telf. 93 377 75 05
 Terrassa, telf. 93 789 12 07
 Sabadell, 93 715 56 00
 Manresa, 93 873 50 00
 Berga, 93 821 26 55

Formación

CENTRO DE FORMACIÓN DE ADULTOS

El **Centre de Formació d'Adults Manuel Sacristán** es fruto de un convenio entre CCOO y la Generalitat. Es, por lo tanto, público, gratuito y de calidad. Ofrece estudios básicos y monográficos, como por ejemplo el graduado en educación secundaria, castellano, catalán, inglés, informática, etc.

Dispone de un servicio de información y orientación y de un aula de autoformación, que permite mayor flexibilidad en los horarios.

Además, permite a cualquier persona incorporarse a la enseñanza en el momento en que lo necesita. 

Tel. 93 481 27 67

www.ccoo.cat/escolaadults
escolaadults@ccoo.cat

ESCUELA DE FORMACIÓN SINDICAL

La **Escola de Formació Sindical** es la herramienta de CCOO para diseñar, planificar e impartir la formación con contenido sindical. Está dirigida a todas las personas vinculadas a nuestra organización, desde aquellas que se acaban de incorporar hasta las que tienen que asumir responsabilidades en los organismos de dirección. Cuenta con un equipo especializado, materiales propios y otros recursos pedagógicos que garantizan una oferta formativa amplia, diversificada y de calidad. 

Tel. 93 481 29 10

Cultura

Todos los afiliados y afiliadas de CCOO de Catalunya podemos disfrutar de diversos descuentos culturales, y cada mes tenemos nuevas propuestas relacionadas con la cultura y el ocio en la cartelera cultural.

Además, puedes participar en las actividades que se organizan desde el **Área de Cultura**, como exposiciones, representaciones teatrales, conciertos, tertulias literarias, muestra de cocinas obreras, muestras de cine social, concursos de fotografía, poesía, cómics, carteles... 

Tel. 93 481 29 10

www.ccoo.cat/cultura
cultura@ccoo.cat

El **Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya** promueve el uso de la lengua catalana en el seno de nuestra organización y por extensión a todo el ámbito laboral, desde el convencimiento de que el conocimiento y el uso del catalán es un derecho de toda la ciudadanía y un factor de cohesión social que es necesario garantizar.

Al mismo tiempo, también fomenta el vínculo emocional con la lengua, es decir, más allá de conocerla, promueve la voluntad de usarla. 

Tel. 93 481 29 11

www.ccoo.cat/sl
sl@ccoo.cat

Estudios e investigación

FUNDACIÓ CIPRIANO GARCÍA

La **Fundació Cipriano García** tiene por objetivo impulsar la reflexión, el estudio, la búsqueda y la investigación en relación con los valores de transformación social que defiende el sindicato. Por ello realiza diferentes actividades, como las conferencias de *Els dilluns del Cipri*, las sesiones del Seminario Salvador Seguí, o la convocatoria del Premio Ángel Rozas a la investigación en ciencias sociales, o el Premio Aurora Gómez a la lucha feminista en el terreno laboral y sindical.

La Fundación Cipriano García gestiona, también, el Arxiu Històric, que se encarga de la preservación del patrimonio histórico documental de Comisiones y del resto de movimientos sociales catalanes, así como de su divulgación a partir de exposiciones, jornadas y congresos en colaboración con centros universitarios. También mediante la colección *Materials d'Història* y del anuario especializado SEGLE XX, revista catalana de historia.

A través de los *Amics del Cipri* queremos potenciar la vinculación de todas las personas interesadas en estos objetivos. 

Telf. 93 481 27 81
www.fciprianogarcia.ccoo.cat
arxiu@ccoo.cat

CERES

El **Centre d'Estudis i Recerca Sindicals de CCOO (CERES)** es un centro interdisciplinario de estudios, investigaciones y asesoramiento, en materias como la economía, el derecho laboral y la sociología del trabajo.

Las personas afiliadas a CCOO de Catalunya podemos acceder a los convenios colectivos y a otras bases de datos de información a través de la página web. Además, la biblioteca del CERES proporciona apoyo documental a todos los afiliados que lo soliciten. 

Telf. 93 481 28 41
www.ccoo.cat/ceres
ceres@ccoo.cat

Vivienda social, servicios y consumo

HABITATGE ENTORN

Habitatge Entorn, impulsada por CCOO, es una entidad cooperativa sin ánimo de lucro, que nace con el objetivo de ofrecer viviendas a precio de coste, con garantía y calidad, a través de un sistema de gestión transparente y participativo.

El modelo de cooperativa hace posible que el precio que abona el socio sea el coste real de la promoción y permite, en consecuencia, que Habitatge Entorn adjudique las viviendas a los socios a un precio considerablemente inferior al de mercado, y muchas veces inferior también a los módulos de protección oficial fijados por las administraciones. 

Telf. 93 310 00 00
www.h-entorn.com

ATLANTIS

Grupo Atlantis, asegurador vinculado a CCOO y a la economía social europea (asociado al grupo europeo Euresa y a Cepes), te ofrece un amplio abanico de productos diseñados para cubrir todas las necesidades de seguro de tu familia: coche, hogar, accidentes personales, caravana, vida, plan de ahorro, plan de pensiones, plan de previsión asegurado. Además, todos los afiliados y afiliadas disponen de unas condiciones muy especiales. 

Telf. 93 481 27 03 / 05
www.atlantis-seguros.es
enlinea@atlantis-seguros.es

CARLSON WAGONLIT TRAVEL

Carlson Wagonlit Travel, agencia de viajes concertada con el sindicato, ofrece condiciones especiales para los afiliados/as y familiares directos (pareja, hijos menores...) en viajes nacionales, estatales e internacionales, estancias, etc. Asesoramiento y contratación directa en la agencia o por teléfono o Internet. 

Telf. 93 481 27 04 o 93 507 03 50
www.conc.cwtvacaciones.com
cwtbcnclaris@carlsonwagonlit.es

Residencias de tiempo libre

Para disfrutar de unas vacaciones con las comodidades de un hotel a precios muy asequibles, puedes solicitar plaza en cualquiera de las residencias de tiempo libre de Catalunya o de otras comunidades autónomas. CCOO dispone de un 25% de las plazas. 

Telf. 93 481 29 15
www.ccoo.cat/turisme
serveis@ccoo.cat

Solidaridad

Plan asociado de pensiones de CCOO

Si quieres disfrutar de una pensión complementaria en el momento de tu jubilación, CCOO te ofrece un plan de pensiones para afiliados y afiliadas, con la garantía y el control de CCOO y en condiciones mejores que las que ofrecen otras entidades. 

Telf. 900 35 29 18 (llamada gratuita).
www.ccoo.cat/assegurances
planasociado@ccoo.es

Consumo

El hecho de ser un colectivo de más de 185.000 personas afiliadas permite que nuestro servicio de consumo pueda establecer contratos de colaboración con entidades, profesionales de muy diversos ámbitos y comercios de todos los sectores y conseguir descuentos para los afiliados, que incluyen servicios tan diversos como el dentista, espectáculos, polideportivos, ropa o un coche. 

Telf. 93 481 29 15
www.ccoo.cat/descomptes
serveis@ccoo.cat

FUNDACIÓ PAU I SOLIDARITAT

La **Fundació Pau i Solidaritat de CCOO** es una organización no gubernamental para el desarrollo y la cooperación internacional, constituida a iniciativa de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Cooperamos con organizaciones sindicales del Sur para promover y defender los derechos humanos laborales como elemento estratégico para el desarrollo y la construcción democrática de sus sociedades.

Explicamos a nuestra sociedad, las condiciones de las organizaciones del Sur y el fomento de la cultura de paz, dando a conocer los “Objetivos del Milenio”.

Puedes colaborar con nosotros. 

Tel. 93 481 29 12
www.pausolidaritat.ccoo.cat
pausolidaritat@ccoo.cat

Cuota

La cuota sindical es la muestra del compromiso que estableces y la garantía de la independencia del sindicato. Con tu participación, el sindicato tendrá más fuerza para actuar de manera colectiva en la defensa de nuestros intereses y en la conquista de nuestros derechos y para intervenir desde una perspectiva social en la redistribución de la riqueza por la vía del buen funcionamiento de los servicios públicos y las políticas sociales de protección.

Los recibos bancarios son trimestrales y el pago de las cuotas se hace por adelantado. La remisión de los recibos a la caja o el banco se realiza a primeros de cada trimestre. En caso de devolución de un trimestre, en el trimestre siguiente el recibo será de seis meses.

Las cuotas abonadas al sindicato son gastos deducibles del impuesto sobre la renta de las personas físicas. Para justificarlas es necesario conservar los recibos pagados o las hojas de nómina.

Hay cuatro tipos de cuotas sindicales en función de la situación laboral y de los ingresos:

- Cuota general.
- Cuota especial: pensionistas con pensiones de más de 715 €, personas en paro con prestación contributiva, eventuales del campo, trabajo a tiempo parcial y fijos discontinuos.
- Cuota reducida: pensionistas con pensiones inferiores a 715 €, personas en paro con subsidio o sin subsidio.
- Cuota de Acció Jove: jóvenes hasta 30 años estudiantes o en búsqueda de la primera ocupación.

Para acceder a cualquier cuota inferior a la general, es necesario presentar la documentación que acredite la situación laboral del afiliado. Mientras un afiliado está de baja laboral (IT), la cuota sindical es la misma que tenía con anterioridad a la baja. El cambio de cuota se debe notificar con la antelación suficiente para poder modificarla antes de confeccionar el recibo del trimestre siguiente (15 días antes de la remisión). No se abonará la diferencia de los recibos enviados anteriormente a la notificación del cambio de cuota.

En caso de reclamación de recibos por cobro indebido, se debe tener en cuenta que será necesario presentar el original del recibo, objeto de reclamación, y la documentación que acredite el motivo. No se abonarán recibos una vez pasados seis meses desde la fecha de emisión del recibo.

Se debe comunicar al sindicato, lo antes posible, cualquier cambio que afecte los datos de sus afiliados, como son la dirección, el teléfono, los datos del banco, cambio de empresa, situación laboral, etc.

Derechos laborales

I. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

Los contratos pueden celebrarse **por tiempo indefinido** o con **duración determinada**. Los contratos temporales que no respeten las exigencias legales se convierten en fijos, salvo que la empresa sea una administración pública, en cuyo caso el contrato pasa a ser indefinido no fijo.

El contrato indefinido puede ser **ordinario** o **para fomento de la contratación indefinida**. En ambas modalidades se puede concertar a jornada completa, a tiempo parcial y en la modalidad de fijos discontinuos, y en este último caso con repetición en fechas ciertas (art. 12 ET) o en fechas inciertas (art. 15.8 ET).

Modalidades de contratación laboral

1. Por el trabajo objeto de contratación:

Tipo de contrato	Duración
Obra o servicio determinado	Finalización de la obra o del servicio
Eventual por circunstancias de la producción	6 meses, en un periodo de 12 meses
Interinidad	Periodo de sustitución de otro trabajador o cobertura de vacante

2. Por su carácter formativo

Tipo de contrato	Duración
Contrato en prácticas	De 6 meses a 2 años
Contrato para formación	De 6 meses a 2 años, ampliable por convenio hasta 3 años y 4 años para trabajadores discapacitados

3. Por su finalidad de fomento de empleo

Tipo de contrato	Duración
Contrato de fomento para trabajadores minusválidos (DA 1ª Ley 43/2006)	
Contrato de relevo vinculado a jubilación parcial de otro trabajador de la empresa	Igual a periodo que le falte al jubilado parcial para los 65 años

Encadenamiento de contratos temporales

Adquiere la condición de fijo el trabajador temporal que en un periodo de 30 meses esté contratado más de 24 meses, siempre que haya suscrito más de un contrato temporal, de cualquier clase, para el mismo puesto de trabajo. Para el cómputo de contratos y del periodo de contratación se tiene en cuenta el contrato temporal vigente a 15/06/2006. No se aplica este criterio para contratos formativos, de relevo e interinos.

CUESTIONES RELATIVAS A LA RELACIÓN LABORAL

1. Periodo de prueba

Se pacta por escrito y con la duración establecida en convenio. Si el convenio no dice nada, no puede superar 6 meses para los técnicos titulados y 2 meses para el resto.

En las empresas de menos de 25 trabajadores no puede exceder de 3 meses, salvo para técnicos titulados. En los trabajos en prácticas la duración máxima es de 1 ó 2 meses, en función de que el trabajador posea titulación de grado medio o superior.

2. Categoría profesional y ascensos

La categoría profesional ha de corresponderse con las funciones efectivamente realizadas por el trabajador. Si al inicio del contrato el trabajo no se corresponde con la categoría, se dispone del plazo de 1 año para reclamar la categoría que proceda.

Si se realizan **funciones de superior categoría** por un periodo de 6 meses durante 1 año, u 8 meses durante 2 años, puede reclamarse el **ascenso**, salvo que el convenio regule un procedimiento concreto para ascender. En cualquier caso, se tiene derecho al salario atribuido al trabajo efectivamente realizado. La asignación de **funciones de categoría inferior** sólo puede hacerse por necesidades imprevisibles y sin afectar al salario. Si

no fuera así, en determinadas circunstancias puede solicitarse la resolución del contrato con indemnización de 45 días/año.

3. Jornada de trabajo y horas extraordinarias

La **jornada ordinaria** no puede superar 40 horas semanales y, salvo autorización por convenio o acuerdo, diariamente no puede superar las 9 horas. Los **menores** de 18 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias.

Se computa como **tiempo de trabajo efectivo** el empleado en tareas previas (encendido de hornos, motores, etc.), los reconocimientos médicos, el tiempo para limpieza por utilización de sustancias insalubres, la formación obligatoria, etc. El **tiempo de bocadillo** no es jornada efectiva de trabajo, salvo que lo diga el convenio.

Por las peculiaridades de ciertos sectores puede reducirse o ampliarse la jornada ordinaria hallándonos ante jornadas especiales de trabajo.

Jornadas reducidas

- a) Por situaciones personales del trabajador: lactancia de hijos, hospitalización postparto, guarda legal de menores o discapacitados, trabajadoras víctimas de violencia de género.
- b) Por peculiaridades del sector: trabajos subterráneos, en cámaras frigoríficas, en minas, con riesgos ambientales, etc.

Jornadas ampliadas

Sectores que cuentan con regulación específica: trabajo en el campo, transporte, trabajadores de fincas urbanas, etc.

Horas extraordinarias son las trabajadas superando la jornada ordinaria. Su realización es voluntaria para el trabajador, salvo que exista obligación por convenio o se trate de prevenir o reparar daños extraordinarios. No las pueden realizar los menores de 18 años, los trabajadores con jornada nocturna y los trabajadores a tiempo parcial. El número máximo de horas extraordinarias por año es el de 80 y su retribución no puede ser inferior,

en ningún caso, al valor de la hora ordinaria. Puede acordarse su compensación con descansos.

4. Descansos, permisos i excedències

Los descansos regulados en el ET son: semanal, entre jornadas, pausas durante la jornada y descanso anual (vacaciones).

4.1. Descanso semanal

Su duración mínima es de día y medio a la semana, pudiendo distribuirse en periodos acumulados de 14 días. Para menores de 18 años es de 2 días semanales.

4.2. Descanso entre jornadas

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben mediar, como mínimo, 12 horas.

4.3. Pausas durante la jornada de trabajo

Cuando la jornada exceda de 6 horas continuadas, ha de establecerse un descanso mínimo de 15 minutos, que sólo es tiempo efectivo de trabajo si lo establece el convenio colectivo. Para los menores de 18 años este descanso es de 30 minutos, siempre que la jornada exceda de 4,5 horas.

4.4. Descanso anual (vacaciones)

Su duración mínima es de 30 días naturales. La fecha de disfrute ha de establecerse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, resolviendo las discrepancias el Juzgado de lo Social. La enfermedad del trabajador no interrumpe el disfrute de las vacaciones iniciadas, salvo acuerdo en convenio o condición más beneficiosa. Cuando coincidan con situación de Incapacidad Temporal (IT), con permiso de maternidad o IT por embarazo, parto o lactancia, pueden disfrutarse en otra fecha. La retribución es conforme a convenio y si no lo indica ha de ser la retribución media del trabajador por todos los conceptos, con exclusión de retribuciones extrasalariales.

Los **permisos retribuidos** son autorizaciones para faltar al trabajo sin pérdida de salario y se reconocen por ejercicio de cargo representativo y por razones personales o cívicas. La duración legalmente establecida puede ser mejorada por convenio colectivo.

Permisos por ejercicio de cargo representativo

- a) Representantes unitarios y sindicales: disponen entre 15 y 40 horas mensuales, según la plantilla de la empresa, para funciones propias de su cargo (art. 68 ET).
- b) Representantes sindicales que intervienen en la negociación colectiva: tienen derecho a los permisos retribuidos necesarios para su función negociadora, siempre que su empresa esté afectada por la negociación (art. 9.2 LOLS).
- c) Delegados de prevención: es tiempo de trabajo el utilizado en reuniones con el empresario, con el Comité de Seguridad y Salud Laboral y para acompañar a la Inspección en sus visitas a la empresa.

Permisos por razones personales

- a) Vinculados al embarazo y al nacimiento o la adopción de hijos (ver Ley igualdad).
- b) Por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado: 2 días, o 4 si hubiera desplazamiento.
- c) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.
- d) Por búsqueda de nuevo empleo en caso de despido objetivo: 6 horas semanales durante el preaviso.

Permisos por razones cívicas

- a) Para intervenir como miembro de la mesa electoral: día de la votación y 5 horas de la jornada siguiente
- b) Intervención como apoderado en procesos electorales: día de la votación.
- c) Para acudir a votar (número de horas establecido en cada convocatoria electoral).
- d) Para intervenir como testigo o como jurado: tiempo indispensable.

Excedencia. Modalidad de suspensión del contrato de trabajo que, por sus efectos, puede ser **forzosa** (con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad) y **voluntaria** (con derecho a reincorporación vinculado a la existencia de vacante).

Da lugar a la excedencia forzosa la designación o la elección para un cargo público, la

elección para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior en los sindicatos más representativos, y el cuidado de hijos o familiares a cargo. A su finalización, la reincorporación ha de ser automática.

La excedencia voluntaria exige antigüedad mínima en la empresa de 1 año y tiene una duración de entre 4 meses y 5 años, salvo mejora por convenio. La no admisión al trabajo tras su finalización, existiendo vacante, equivale a un despido.

5. El salario y sus garantías

Es **salario** todo lo percibido por el trabajador en dinero o en especie (vivienda, manutención, coche, etc.), como contraprestación de su trabajo. No es salario lo abonado en concepto de gastos (dietas, locomoción, transporte), indemnizaciones (por traslado, despido, etc.), prestaciones de Seguridad Social, o las cantidades percibidas por cuenta de un tercero (propinas, salvo personal de casinos).

Procede distinguir entre salario base (por días, meses, etc.) y **complementos salariales**, que pueden obedecer a circunstancias personales del trabajador (antigüedad, plus de idiomas), al trabajo realizado (asistencia, disponibilidad horaria, penosidad, peligrosidad o toxicidad, nocturnidad, turnicidad, etc.) o a la situación y los resultados de la empresa (productividad, beneficios, participación en capital, bonos, etc.).

El **salario mínimo interprofesional (SMI)** es la retribución mínima fijada por el Gobierno anualmente, cuya cuantía ha de garantizarse a todos los trabajadores. Su importe es inembargable, salvo que se trate de pago de alimentos que derive de separación o divorcio.

En caso de insolvencia o situación concursal del empresario, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) garantiza el cobro de los salarios y de las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato en los términos siguientes:

a) Salarios

Hasta un máximo de 150 días adeudados y con el límite del triple del SMI vigente en

la fecha de la insolvencia, con inclusión de extraordinarias.

b) Indemnizaciones

- Responsabilidad directa del FOGASA en empresas de menos de 25 trabajadores: 40% de la indemnización en despidos objetivos por amortización de puesto de trabajo y en despidos colectivos (expediente de regulación).

- Responsabilidad subsidiaria en caso de insolvencia o concurso empresarial:

Indemnizaciones adeudadas por despido o extinción del contrato hasta un máximo de una anualidad de salario, con el límite del triple del SMI, incluida la parte proporcional de extraordinarias. En los supuestos de resolución del contrato a instancia del trabajador, por incumplimiento empresarial, y despido improcedente, la indemnización a abonar por el FOGASA se calcula sobre la base de 30 días por año de servicio.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Las **causas de extinción** del contrato se contienen en el art. 49 ET, pudiendo ser agrupadas en la forma siguiente:

Por voluntad del trabajador

a) Con causa justificada

- Por incumplimiento empresarial
- Por no aceptación del traslado con cambio de residencia
- Por modificación sustancial de condiciones que afectan a jornada, horario o turnos, con acreditación de perjuicios

b) Sin causa justificada

- Abandono
- Dimisión

Por voluntad del empresario

- Despido disciplinario
- Extinción por causas objetivas: ineptitud del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones técnicas, amortización de puesto de trabajo, y extinción por absentismo laboral
- Despido colectivo (expediente de regulación de empleo)
- Despidos por fuerza mayor

Por voluntad conjunta de empresario y trabajador

- Mutuo acuerdo
- Finalización del contrato

Por causas que afectan al trabajador

- Muerte del trabajador
- Incapacidad permanente en grado superior a parcial
- Jubilación del trabajador

Por causas que afectan al empresario

- Muerte del empresario
- Incapacidad
- Jubilación
- Extinción de la personalidad jurídica del empresario

Ante cualquiera de las causas de extinción referidas, el trabajador disconforme dispone de un plazo de 20 días hábiles para su impugnación.

En el despido disciplinario, si el trabajador es representante unitario (delegado de personal o miembro del Comité de empresa) o sindical (delegado de sección sindical), con carácter previo al despido ha de tramitarse un expediente contradictorio, cuya ausencia motiva automáticamente la declaración de improcedencia del despido.

En el despido improcedente la opción entre la readmisión o el abono de indemnización corresponde al empresario, salvo que se trate de un representante de los trabajadores, en cuyo caso la opción le corresponde a éste.

En los casos de finalización de contrato es frecuente que por las empresas se presente un **finiquito** para la firma incondicionada por el trabajador. La aceptación de dicho finiquito en muchos casos impide posteriormente la reclamación contra el cese.

Preaviso. La dimisión del trabajador conlleva la obligación de preavisar al empresario con el plazo establecido en convenio (normalmente 15 días). Asimismo, en los contratos por obra o servicio determinado de duración superior al año, el empresario está obligado a preavisar la finalización del contrato con una antelación mínima de 15 días. En el despido objetivo el preaviso empresarial es de 30 días

y su omisión obliga al empresario al abono de los salarios correspondientes a dicho periodo.

Indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato

Causa de la extinción	Indemnización legal	Máximo
Finalización del contrato por obra o servicio	8 días/año	-----
Finalización del contrato eventual	8 días/año	-----
Resolución a instancia del trabajador:		
- Por incumplimiento empresarial	45 días/año	42 meses
- Por no aceptación de traslado	20 días/año	12 meses
- Modificación de jornada, horario o turno	20 días/año	9 meses
Despido disciplinario improcedente	20 días/año	42 meses
Despido colectivo (ERE)	20 días/año	12 meses
Extinción por causas objetivas:		
- Extinción procedente	20 días/año	12 meses
- Extinción improcedente en contrato para fomento de la contratación indefinida	33 días/año	24 meses
- Extinción improcedente en contrato ordinario	45 días/año	42 meses
Muerte, incapacidad o jubilación del empresario	1 mes	-----
Extinción personalidad jurídica del empresario	20 días/año	12 meses

II. LEY DE IGUALDAD Y CONTRATO DE TRABAJO

1. Derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, la familiar y la laboral

1.1. Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada

Se reconoce en los términos que establece la negociación colectiva o el acuerdo entre las partes.

1.2. Permisos por nacimiento de hijo y

por enfermedad, hospitalización e intervención quirúrgica

Se amplía el permiso ya existente a supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización, cuando se exija reposo domiciliario.

Duración: 2 ó 4 días, en función de si existe desplazamiento.

1.3. Permiso de lactancia

Es el derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora y hasta los 9 meses de edad del hijo o del menor (hasta los 12 meses si se trabaja para una administración pública). Se amplía proporcionalmente en caso de parto múltiple. Puede sustituirse por reducción de jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas si así se establece en convenio o se acuerda con el empresario individualmente.

En la contratación a tiempo parcial mantiene igual duración.

1.4. Reducción de jornada por guarda legal

Dan derecho a la reducción los menores de 8 años (hasta los 12 años si se trabaja para una administración pública) y las personas con discapacidad que no trabajen.

La reducción es entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, con disminución proporcional del salario.

1.5. Excedencia voluntaria

Su duración pasa a ser de un mínimo de 4 meses a un máximo de 5 años. La readmisión queda condicionada a la existencia de vacante.

1.6. Excedencia por cuidados de hijo y familiares a cargo

Duración: 3 años para cuidado de cada hijo y 2 años para familiares hasta el segundo grado de parentesco que no puedan valerse por sí mismos y que no trabajen, con derecho a readmisión obligatoria a su finalización.

1.7. Cálculo de indemnizaciones por desempleo en jornada reducida

Cuando se reduzca la jornada por atención a hijos prematuros, guarda legal, cuidado de familiares o por parte de mujeres vícti-

mas de violencia de género, la indemnización por cualquier causa de extinción del contrato se calcula en función del salario a jornada completa. La base reguladora de la prestación por desempleo se incrementa hasta el 100 por 100.

2. Derecho a la maternidad de la mujer trabajadora

2.1. Suspensión del contrato en caso de situación de riesgo por embarazo o durante la lactancia natural

En caso de riesgo no evitable para la mujer embarazada o lactante, sin posibilidad de cambio de puesto de trabajo, puede suspenderse el contrato con derecho a un subsidio del 100% de la base de cotización por contingencias profesionales.

La duración de la suspensión abarca hasta que, desaparecido el riesgo, se incorpore la trabajadora, o hasta que inicie el permiso de maternidad. En la suspensión por riesgo durante la lactancia natural, hasta que el hijo cumpla 9 meses.

2.2. Licencia por maternidad, adopción o acogimiento

Su duración es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en 2 semanas más por discapacidad del hijo, o en caso de parto múltiple. La hospitalización del recién nacido tras el parto, por periodo superior a 7 días, da lugar a la ampliación de la licencia en tantos días como dure la hospitalización hasta un máximo de trece semanas adicionales.

El disfrute de la licencia se distribuye a opción de la madre, salvo las 6 semanas posteriores al parto, con posibilidad de disfrute por el otro progenitor cuando exista cesión de la madre, por fallecimiento de ésta, o cuando la misma no pueda suspender el contrato con derecho a prestación.

Prestación: subsidio del 100% de la base de cotización por contingencias comunes, siendo exigible reunir un periodo mínimo de cotización salvo que la madre tenga menos de 21 años.

2.3. Subsidio especial por maternidad

En supuestos de parto y cuando la trabajadora que estando en alta no reúna el periodo de cotización exigido, tendrá derecho a un subsidio de 42 días naturales, por importe del 100% del IPREM.

2.4. Cómputo como cotización efectiva del periodo de maternidad que reste por disfrutar en la fecha de extinción del contrato o durante la percepción de prestación por desempleo

Si se extingue el contrato disfrutando licencia por maternidad, la licencia no disfrutada se sigue percibiendo y se computa como tiempo de cotización a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Igual sucede si la trabajadora es perceptora de prestación contributiva de desempleo.

2.5. Periodos de cotización asimilados al parto

Para la pensión de jubilación e incapacidad permanente se computan a favor de la trabajadora 112 días cotizados por cada parto de un solo hijo y 14 días más en caso de parto múltiple, salvo que ya hubiera cotizado efectivamente por estar en situación de alta en la fecha de nacimiento de los hijos

3. Permiso de paternidad por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento

Duración: 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días en caso de parto múltiple, pudiendo disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

Prestación: subsidio del 100% de la base reguladora por contingencias comunes siempre que se acredite un periodo de cotización de 180 días en los 7 años anteriores al parto, adopción o acogimiento, o 360 días a lo largo de la vida laboral.

III. EMPLEADOS PÚBLICOS

El trabajo para las administraciones públicas puede prestarse, básicamente, en régimen funcionarial y en régimen laboral.

1. Funcionarios públicos

1.1. Clases de funcionarios

Funcionarios de carrera

Desempeñan servicios profesionales retribuidos de carácter permanente para una administración.

Funcionarios interinos

Son nombrados por razones de necesidad y urgencia, cuando concurra cualquiera de estas circunstancias: existencia de vacantes, sustitución transitoria de titulares, ejecución de programas de carácter temporal y acumulación de tareas por plazo máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12 (art. 10 EBEP).

Personal eventual

Es nombrado con carácter no permanente para realizar funciones de confianza o asesoramiento especial.

1.2. Situaciones administrativas de los funcionarios

Servicio activo

Los funcionarios en servicio activo gozan de todos los derechos inherentes a su situación y quedan sujetos a los deberes y a las responsabilidades que derivan de tal situación.

Servicios especiales

Se encuentran en esta situación los funcionarios que se hallen en cualquiera de las situaciones recogidas en el art. 87.1 EBEP, entre otras cuando se ocupen cargos políticos, cargos electivos retribuidos, designados como personal eventual, asesores de grupos parlamentarios, etc. En esta situación percibirán la retribución del puesto o del cargo que desempeñen, con derecho a los trienios que tengan reconocidos en cada momento, computándose el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, promoción interna, etc. Al finalizar los servicios especiales mantienen derecho de reingreso al servicio activo en su localidad.

Servicio en otras administraciones públicas

Son declarados en esta situación los funcionarios de carrera que obtengan destino en una administración pública distinta a la suya de origen.

Situación de excedencia

a) Excedencia voluntaria por interés particular

Su concesión queda subordinada a las necesidades del servicio, siendo necesario acreditar 5 años de servicios efectivos anteriores (o el plazo menor que puedan establecer las leyes de función pública). El periodo de permanencia no es computable a efectos de ascensos, trienios y demás derechos.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Tendrán derecho a la misma los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad, por haber obtenido puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquier administración pública. No es computable el tiempo de permanencia a efectos de ascensos, trienios y demás derechos.

c) Excedencia por cuidado de familiares

Puede solicitarse para cuidado de hijos o de otros familiares a cargo del funcionario y por una duración no superior a 3 años. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y demás derechos. Se mantiene la reserva del puesto de trabajo al menos durante 2 años..

d) Excedencia por razón de violencia de género

No es exigible plazo mínimo de permanencia en la misma. Durante los 6 primeros meses se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable el periodo a todos los efectos. En los 2 primeros meses tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras

Suspensión de funciones

En esta situación el funcionario queda privado de los derechos inherentes a su condición funcionarial, y si la suspensión excede de 6 meses determinará la pérdida del puesto de trabajo. Durante el tiempo que se mantenga la suspensión, no podrá prestar servicio en ninguna otra administración pública.

1.8. Extinción del vínculo funcional

Son causas de pérdida de la condición de funcionario la renuncia, la pérdida de la nacionalidad, la jubilación total del funcionario, la declaración de incapacidad permanente total para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, la declaración de incapacidad permanente absoluta, la sanción disciplinaria de separación del servicio y la pena principal o accesoria de inhabilitación, siempre que tenga carácter firme.

2. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas

A la relación laboral de este personal le es de aplicación la normativa general contenida en el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos y los preceptos del Estatuto Básico de los empleados públicos que así lo dispongan.

2.1. Acceso al empleo

El procedimiento de selección queda sometido a revisión de la jurisdicción contenciosa administrativa. Si por sentencia firme se declarara la nulidad de un proceso selectivo y el trabajador hubiera comenzado a prestar servicios en la Administración, no puede ser cesado automáticamente, sino que es necesario que se proceda a la extinción del contrato por causas objetivas (art. 52 ET) con derecho a indemnización de 20 días/año.

2.2. Irregularidades en la contratación temporal

Cuando la modalidad de contratación temporal utilizada no sea ajustada a derecho o se produzcan irregularidades en la ejecución del contrato de trabajo, el trabajador afectado no adquiere la condición de fijo como ocurriría en una empresa privada, sino que pasa a tener la condición de indefinido no fijo cesando sin indemnización alguna cuando se produzca la cobertura del puesto de trabajo que ocupa, o se amortice el mismo.

Igual situación se produce en el supuesto de cesión ilegal de trabajadores, en cuyo caso, si el trabajador optara por integrarse en la plantilla de la Administración, dicha integración se produciría como indefinido no fijo, situación que viene a ser una nueva modalidad de contratación temporal.

2.3. Sometimiento al régimen de incompatibilidades

El personal laboral, al igual que el funcionario, queda sometido al régimen de incompatibilidades.

IV. PERSONAL ESTATUTARIO DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

1. Naturaleza jurídica y normativa reguladora

Tiene naturaleza funcional y su normativa reguladora le atribuye el carácter de relación funcional especial.

La normativa básica es el Estatuto Marco (Ley 55/2003, de 16 de diciembre), correspondiendo al Estado o a las comunidades autónomas, en uso de sus competencias, dictar las normas de desarrollo. En lo no previsto en el Estatuto, en las normas que lo desarrollan, o en los pactos y acuerdos suscritos, será de aplicación la normativa sobre función pública.

2. Clases de personal estatutario

- Personal estatutario sanitario
- Personal estatutario de gestión y servicios
- Personal estatutario fijo
- Personal estatutario temporal: de interinidad, eventual o de sustitución

3. Selección de personal y provisión de plazas

Con carácter general, el sistema de selección será el concurso-oposición, admitiéndose en determinados casos la oposición y el concurso.

La provisión de plazas se lleva a cabo por los sistemas de: selección de personal, promoción interna y movilidad, así como por reingreso al servicio activo y mediante el procedimiento que en cada servicio de salud se establezca.

4. Situaciones del personal

Son notoriamente parecidas a las de los funcionarios públicos, con las peculiaridades establecidas en los artículos 62 a 69 del Estatuto Marco, que delimita las situaciones de servicio activo, servicios especiales, servicios bajo otro régimen jurídico, excedencia por servicios en el sector público, excedencia voluntaria, excedencia por cuidados familiares y suspensión de funciones.

5. Retribuciones**- Básicas**

Sueldo, trienios y pagas extraordinarias.

Son de igual cuantía para todos los servicios de salud y se fijan en la Ley de Presupuestos

Complementarias

Complemento de destino, específico, de productividad, de atención continuada y de carrera.

Corresponde a cada servicio de salud determinar los criterios de asignación y su cuantía.

6. Jornada

La duración máxima de la jornada ordinaria y complementaria no podrá superar 48 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputos semestrales, salvo que por acuerdo, pacto o convenio se apruebe otro sistema de cómputo.

Por razones extraordinarias y con consentimiento expreso del personal interesado, se podrán superar las 48 horas semanales, hasta un máximo de 150 horas anuales, que tendrán el carácter de jornada complementaria.

Pueden existir nombramientos para jornada a tiempo parcial, con el límite máximo del 75% de la jornada ordinaria, en cómputo anual.

7. Tiempos de descanso

- Pausa durante el trabajo: 15 minutos siempre que la jornada exceda de 6 horas continuadas, computándose como tiempo de trabajo.

- Descanso entre jornadas: 12 horas con carácter general. Cuando por razones especiales se reduzca, operará el sistema de descansos alternativos.

- Descanso semanal: 24 horas semanales de promedio en un periodo de 2 meses, incrementado con el descanso mínimo diario entre jornadas.

- Descanso anual (vacaciones): 30 días naturales.

V. PRESTACIONES DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Cuadro de prestaciones

Asistencia sanitaria

Incapacidad temporal

Prestaciones vinculadas a la maternidad, la paternidad, la adopción o el acogimiento

- Riesgo durante el embarazo
- Maternidad
- Paternidad
- Riesgo durante la lactancia natural

Incapacidad permanente

- Parcial
- Total para la profesión habitual
- Absoluta para todo tipo de trabajo
- Gran invalidez

Jubilación

- Ordinaria a los 65 años
- Anticipada a los 60 años para mutualistas al 1-1-67 con particularidades en las administraciones públicas
- Anticipada a los 61 años con particularidades en las administraciones públicas
- Anticipo de edad de jubilación en sectores penosos, peligrosos, etc.
- Jubilación como medida de fomento de empleo a los 64 años
- Jubilación parcial, antes o después de los 65 años con particularidades en las administraciones públicas
- Jubilación flexible
- Jubilación del extinguido SOVI

Prestaciones, por muerte y supervivencia

- Auxilio por defunción
- Pensión de viudedad
- Pensión temporal de viudedad
- Pensión de orfandad
- Pensión y subsidio temporal en favor de familiares
- Indemnizaciones especiales a tanto alzado

Prestaciones por hijo a cargo

- Por hijo o menor acogido a cargo
- Por nacimiento o adopción de hijo
- Por nacimiento o adopción de hijo en familias numerosas, monoparentales y en caso de madre discapacitada

Prestaciones por desempleo

- Prestaciones contributivas, si se trabaja para una administración pública, sólo para los temporales.
- Prestaciones asistenciales

On ens trobes

Aquestes són les adreces i els telèfons en què ens pots trobar arreu de Catalunya. Estem molt a prop teu. *Estas son las direcciones y los teléfonos donde nos puedes encontrar en Catalunya. Estamos muy cerca de ti.*

Comissió Obrera Nacional de Catalunya

BARCELONA 08003
Via Laietana, 16
Tel. 93 481 27 00
93 481 28 00
www.ccoo.cat
conc@ccoo.cat

UNIÓ COMARCAL ANOIA

Igualada 08700
Pg. Cinto Verdaguier, 122, 1r
Tel. 93 805 04 94
anoia1@ccoo.cat

UNIÓ INTERCOMARCAL ALT PENEDÈS - GARRAF

Vilanova i la Geltrú 08800
Marquès del Duero, 15, 1r
Tel. 93 815 25 17
garraf@ccoo.cat

Vilafranca del Penedès 08720

Pl. del Penedès, 4, 2n
Tel. 93 890 39 82

Sant Sadurní d'Anoia 08770
Passeig Bariton Maties Ferrer 34, baixos
Tel. 93 891 21 54

UNIÓ INTERCOMARCAL BAGES-BERGUEDA

Manresa 08240
Pg. Pere III, 60-62

Tel. 93 873 00 00
bages1@ccoo.cat

Berga 08600
Pl. Viladomat, 24, baixos
Tel. 93 821 26 55
bergueda@ccoo.cat

UNIÓ COMARCAL BAIX LLOBREGAT

Cornellà de Llobregat 08940
Ctra. d'Esplugues, 68
Tel. 93 377 92 92
baixllob@ccoo.cat

El Prat de Llobregat 08820
Lloret de Mar, 2-4
Tel. 93 379 05 99

Martorell 08760
Pep Ventura, 7
Tel. 93 775 52 90

Gavà 08850
Sarrià, 3
Tel. 93 638 14 10

UNIÓ COMARCAL BARCELONÈS

Barcelona 08003
Via Laietana, 16, 3a
Tel. 93 481 28 03
uscob1@ccoo.cat

Barcelona-Mercabarna 08040
Zona Franca, sector C, carrer 4, locals B-C, vestíbul B
Tel. 93 263 41 69

Badalona 08912
Font i Escolà, 6-8
Tel. 93 388 59 57

L'Hospitalet de Llobregat 08901
Pablo Sanz, 8
Tel. 93 337 29 47

Sant Adrià de Besòs 08930
Pi i Gibert, 68
Tel. 93 462 00 19

Santa Coloma de Gramenet 08921
Major, 4
Tel. 93 392 00 35

UNIÓ COMARCAL OSONA

Vic 08500
Pl. Lluís Companys, 3, baixos
Tel. 93 886 10 23
osona@ccoo.cat

Manlleu 08560
Plaça del Mercat, 100
Tel. 93 851 22 14

UNIÓ COMARCAL VALLÈS OCCIDENTAL

Sabadell 08202
Rambla, 75
Tel. 93 715 56 00
vallesoccidental@ccoo.cat

Cerdanyola 08290
Fontetes, 18,
Tel. 93 586 35 10

Montcada i Reixac 08110
Rbla. dels Països Catalans, 57, 1r
Tel. 93 564 41 14

Rubí 08191
Plaça Jaume Pla i Pallejà,
5, bxs.
Tel. 93 586 18 50

Terrassa 08221
Unió, 23
Tel. 93 780 71 66

UNIÓ INTERCOMARCAL VALLÈS ORIENTAL - MARESME

Granollers 08400
Pius XII, 5-6
Tel. 93 860 19 40
vorientalmaresme@ccoo.cat

Mataró 08302
Castaños, 120
Tel. 93 741 53 40

Mollet del Vallès 08100
Rbla. Balmes, 10, 1r
Tel. 93 579 13 38

Pineda de Mar 08397
Joan Maragall, 20, baixos
Tel. 93 762 19 16

UNIÓ INTERCOMARCAL COMARQUES GIRONINES

Girona 17001
Miquel Blay, 1
Tel. 972 21 73 03
girona1@ccoo.cat

Arbúcies 17401
Estenedor, Hotel Entitats, 2n
Tel. 972 21 73 03

Banyoles 17820
Plaça Miquel Boix, s/n
Tel. 972 57 31 54

Blanes 17300
Muralla, 28
Tel. 972 33 20 23

Cassà de la Selva 17244
Nou, 7
Tel. 972 46 38 44

Figueres 17600
Poeta Marquina, 5
Tel. 972 50 58 58

La Bisbal 17100
Marimón Asprer, 16
Tel. 972 64 03 00

Lloret de Mar 17310
Costa Carbonell, s/n (al
costat del parc de bombers)
Tel. 972 36 95 95

Olot 17800
Av. Rep. Argentina, s/n
Tel. 972 26 00 94

Palamós 17230
Josep Joan, 1
Tel. 972 31 65 65

Puigcerdà 17520
Major, 50, baixos
Tel. 972 14 16 80

Ripoll 17500
Remei, s/n
Tel. 972 70 39 90

Roses 17480
Mercat Municipal, aula 2
Tel. 972 21 73 03

Sant Feliu de Guíxols 17220
Joan Goula, 30, baixos
Tel. 972 32 29 33

UNIÓ INTERCOMARCAL TERRES DE LLEIDA

Lleida 25002
Av. Blondel, 35
Tel. 973 26 36 66
lleida1@ccoo.cat

Balaguer 25600
Girona, 8, baixos
Tel. 973 44 74 52

La Seu d'Urgell 25700
Major, 41, ent.
Tel. 973 35 43 23

Solsona 25280
Ctra. de Manresa, 75
Tel. 973 48 09 14

Tàrrrega 25300
Segle XXI, 1, 3r 2a
Tel. 973 31 26 27

Vielha 25530
Ctra. Gausac, Edifici Val
d'Aran, s/n
Tel. 973 64 20 20

UNIÓ INTERCOMARCAL COMARQUES TARRAGONINES

Tarragona 43003
August, 48, 1r
Tel. 977 22 83 96
tarragona1@ccoo.cat

Reus 43204
Pl. Villarroel, 2, baixos
Tel. 977 75 51 69

El Vendrell 43700
Nord, 9-11, 2
Tel. 977 66 19 95

Valls 43800
Vallvera, 3, baixos
Tel. 977 60 25 57

Montblanc 43400
Pl. Poblet i Teixidor, 10, 1r
Tel. 977 86 24 68

UNIÓ INTERCOMARCAL TERRES DE L'EBRE

Tortosa 43500
Ciudadella, 13, 2n,
Tel. 977 51 12 82
uiteresebre@ccoo.cat

Ampostà 43870
Av. de la Ràpita, 2, baixos
Tel. 977 70 03 39

Flix 43750
Sant Jordi, s/n, 3r
Tel. 977 41 13 33

Móra d'Ebre 43740
Plaça de la Democràcia, s/n, 1r
Tel. 977 40 15 11