

LOS DERECHOS Y EL PAQUETE SALARIAL

Indice	Pag. 41
La razón de esta publicación	“ 43
Reseña histórica	“ 43
Los derechos sindicales y huelga	“ 45
Salud en el trabajo: el derecho a ser protegido	“ 46
Las cooperativas y los socios laborales	“ 46
Contrato a plazo	“ 47
Contrato a plazo normales	“ 49
Apprendisaje	“ 50
Part time	” 51
Trabajo intermitente	” 51
Contrato a proyect	” 52
Partita Iva	” 53
Asociacion en participacion	” 53
Trabajo accessorio	” 54
Praticas de formacion	” 54
El trabajo en negro	“ 55
El derecho al trabajo de personas con discapacidad	“ 55
Sanciones disciplinaria	“ 56
Despido laboral individual	“ 56
Retroactividad	” 57
La forma del despido	” 57
Sanciones	” 58
Los despedidos colectivos	” 59
Limitacion de las reclamaciones	” 59
La lucha contra el abuso	“ 61
Amortiguadores sociales - la caja de integracion	” 62
Los fondos de desempleo derogation	” 63
Amortiguadores sociales - movilidad	” 64
Contrato de solidaridad	“ 65
Aspi	” 66
Mini Aspi	“ 67
Subsidio para el núcleo familiar	“ 67
Los inmigrantes y las deducciones por familiares	“ 68
Maternidad	“ 68
Los permisos para las personas con discapacidad y	“ 70
Indemnización por despido (Tfr)	“ 71
El certificado anual de retribución (CUD)	“ 72
El salario de referencia para seguridad social	“ 72
Retención de impuestos	“ 72
Las contribuciones para las pensiones	“ 73
Qué es el salario o cheque de pago?	“ 73
Cómo es la estructura el salario?	“ 74
Los elementos de la remuneración	“ 74
Salario básico o mínimo contractual	“ 74

segue indice		
Antigüedad	Pag	43
Trabajo a destajo	“	75
Compensación por trabajo extraordinario, etc.	“	75
Salario empresarial	“	75
Comedor y bonos de cafetería	“	75
Otras indemnizaciones	“	75
Indemnización por contingencia/Edr	“	75
Enfermedad	“	75
Accidentes	“	76
Horario de trabajo y reducción del horario de trabajo	“	77
Días festivos	“	77
Aguinaldo o gratificación de navidad	“	78
Premio vacacional	”	78
Subsidio de vacación contractual	“	78
Qué es la CUB?	“	79

LA RAZÓN DE ESTA PUBLICACIÓN

Durante años se ha producido una devastadora campaña sobre las obligaciones de doblar el comportamiento de quienes que trabajan con las empresas del mercado de Dios y los gobiernos que son los sacerdotes designados para garantizar el cumplimiento de esta religión. La campaña se ha llevado a más y más lentamente crecientes masas de trabajadores y trabajadoras a perder el conocimiento de la existencia de derechos y protecciones y la capacidad de hacerlas cumplir o mejorarlas.

El modelo de campaña del gobierno se ha desarrollado y ha tenido éxito gracias al papel cómplice de los sindicatos (CGIL, CISL y UIL y UGL) y la actitud de muchos empleados "resignados" o que han sido engañados por la posibilidad de "escapar" individualmente.

Con esta publicación queremos recordar y hacer de protección colectiva, los derechos previstos por las leyes y las reglas de la negociación colectiva para proporcionar a los ejecutivos, activistas y trabajadores de las regulaciones estatales que rigen la relación laboral.

Una de las herramientas disponibles para aquellos que no han renunciado y están dispuestos a desarrollar con la CUB una acción contra las políticas liberales y el objetivo de elevar el nivel de protección de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo.

RESEÑA HISTÓRICA

El trabajo asalariado. El trabajador no posee los medios de producción (máquinas, herramientas, materias primas, los talleres, los conocimientos técnicos sobre el producto, el ciclo y los recursos financieros), sino que se limita a vender su trabajo por dinero para su propietario.

Cuando el propietario vende el producto hecho por el empleado paga el empleado, la compra de bienes y servicios necesarios para la producción, la compra de materias primas o productos Semi-terminados, los intereses sobre deudas, préstamos, gastos financieros y se deben conservar una parte de sí mismo que se llama ganancia.

El resultado deriva, entonces, de la apropiación del trabajo por parte de quien pone el capital en la empresa (el capitalista), y de su aplicación en el mercado.

La explotación del trabajador en el curso de la historia. La explotación del trabajo se lleva a cabo, a lo largo de la historia, de maneras muy diferentes: la relación de esclavitud en la que la figura del productor (el esclavo) estaba subordinado a su amo y no disfrutaban de ninguna autonomía, las relaciones feudales de la Edad Media de la producción en el que la figura del productor (el siervo), estaba vinculada a la tierra, que es el principal medio de producción, no era libre para mo-

verse y elegir con quién trabajar, y el dueño se apropiaba directamente de la mayor parte del producto, y, finalmente, la relación de la producción capitalista, donde la producción se lleva a cabo a través de un "libre comercio" entre el trabajador y el capitalista titular de los medios de producción, que ofrece una compensación a cambio de trabajo.

La libertad del trabajador es sólo formal: no se relaciona con el propietario o la tierra o de las cadenas de los privilegios feudales, pero la necesidad de la vida, el modo de producción y la estructura social lo obligan a realizar un cambio.

Este cambio, cuando los trabajadores se han ganado la posibilidad de establecer normas, dando lugar a un contrato entre los que ofrecen un puesto de trabajo y quienes brindan una remuneración adecuada. El contrato de trabajo es el instrumento legal que permite al empleador el uso de la fuerza -Trabajo en el pago de la remuneración acordada.

La negociación del precio del trabajo es una de las razones principales por las que la clase obrera ha desarrollado sus propias organizaciones

La causa del contrato de trabajo, siempre consiste en el libre intercambio formal entre la remuneración y mano de obra pero ahora ha cambiado el equilibrio de poder entre el trabajo y la clase de negocios.

En el antiguo Código Civil italiano de 1865, el contrato de trabajo era visto como un tipo particular de alquiler: el agricultor alquila la fuerza de trabajo del trabajador cómo podía alquilar una casa o un automóvil.

La causa del contrato, es decir, la función económico-social que el ordenamiento le atribuía, era exclusivamente aquella que permitía la explotación ilimitada de la fuerza de trabajo.

En el Código Civil de 1942, la causa del contrato de trabajo es claramente distinta y separada de la del arrendamiento, el contrato de trabajo en el nuevo Código, la función específica de desarrollo socio-económico para colocar al trabajador en la organización empresarial y establecer una relación jerárquica entre el empleador y el empleado: «es empleado subordinado, quien se compromete mediante una retribución a colaborar en la empresa, prestando su servicio intelectual o manual, bajo la dirección del empresario».

La Constitución de la República (art. 35-38), sin una revisión radical de la organización jerárquica de la empresa y el sistema capitalista de producción, se ha enriquecido en gran medida el contenido de la causa del contrato de trabajo, dándole la función principal de liberar al trabajador de la necesidad y garantizar la seguridad financiera y la dignidad social.

Esta doble función de los salarios explica por qué es un resultado no sólo para los períodos de trabajo, sino también para los períodos de suspensión del trabajo (enfermedad, vacaciones, etc.).

En un contrato de trabajo chocan los intereses de los empresarios a

utilizar la fuerza de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa, la extracción de ganancias, y los intereses de los trabajadores a la seguridad económica, una mejor formación y una vida donde se puede expresar y satisfacer sus necesidades.

A partir de la mitad del siglo XIX, los trabajadores organizados en los sindicatos, imponen a los empleadores, a través de la huelga, la negociación colectiva de los salarios.

Los convenios colectivos no determinan el salario de cada trabajador, pero establece el nivel por debajo del cual los salarios no pueden caer.

Comienza así a desarrollarse el futuro principio de la "justa retribución", que figura en el artículo 36 de la Constitución, que establece el derecho de todo trabajador a un "salario suficiente para asegurar a él y a su familia una existencia digna libre".

Pero no hay una "justa retribución": sólo existe el nivel general de "estándar" de vida en un tiempo y lugar en una clase particular de los asalariados.

El trabajador también puede tener otros derechos previstos por la ley, algunos de ellos, en particular aquellos sindicales, que fueron conquistados en el transcurso del tiempo.

Los derechos sindicales. Los trabajadores defienden sus intereses de manera directa, teniendo cuidado de afiliarse a las organizaciones, los sindicatos. La Constitución reconoce la posibilidad de los trabajadores para proteger sus intereses contra los empleadores. Dos herramientas se proporcionan para el ejercicio de las demandas colectivas de los trabajadores.

El derecho de huelga. Para apoyar sus reivindicaciones, los trabajadores disponen de un importante elemento de auto-defensa: "El derecho a huelga". La huelga es la abstención total y/o parcial por la labor de los grupos de trabajadores para proteger sus intereses colectivos. Los trabajadores suspenden sus actividades laborales, dando como resultado la interrupción de la producción con consecuencias económicas para los empleadores.

Esta herramienta de la lucha sindical se utiliza como un medio de protesta para obligar a la otra parte para aceptar los reclamos.

El artículo 40 de la Constitución reconoce, por último, expresar la huelga, y lo describió como una ley real. Como derecho constitucional, la huelga no puede ser eliminada o limitada de ninguna manera por las leyes del Estado: por otra parte, no constituye una violación del contrato de trabajo, dado que el ejercicio es determinar sólo una mera suspensión de la relación y las obligaciones que se rigen entre las partes, pero no justifica la rescisión del contrato.

La libertad de asociación sindical. Está prevista por el artículo 39 de la Constitución, que establece que el sindicato es libre.

Para dar efecto a los principios constitucionales sobre la unión del comercio también se publicó la ley 300 de 1970, más conocida como

"Estatuto de los Trabajadores", que es la verdadera intervención del gobierno por primera vez en el apoyo y la protección de los trabajadores sindicales.

La ley tiene dos objetivos principales:

a) Proteger la libertad y la dignidad del trabajador (la libre expresión del pensamiento, la prohibición de uso de empleados de planta para la supervisión de otros empleados, la prohibición de las encuestas de opinión política, religiosa y sindical por motivos de trabajo).

b) Garantizar la libertad de asociación en el lugar de trabajo (el derecho a formar sindicatos, la prohibición de todo tipo de acto discriminatorio, la reincorporación en el empleo de los empleados despedidos ilegalmente).

SALUD EN EL TRABAJO: EL DERECHO A SER PROTEGIDOS

El trabajo presenta a cada trabajador el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales.

-Cómo defenderse? La salud es un derecho indispensable y por lo tanto debe ser defendido tanto individual como colectivamente, a través de la fuerza que viene de la lucha sindical.

La Salud, sin embargo, no es sólo un bien personal: es un bien referido a la sociedad en su conjunto, y está protegida por la sociedad con leyes específicas.

Como resultado de la iniciativa sindical, en el ámbito de la salud y la seguridad, todo trabajador tiene derecho a hacer cumplir disposiciones legales.

Cuáles son las leyes más importantes para nuestro país?

En primer lugar debemos partir de la Constitución (artículo 32: "La República protege la salud como un derecho fundamental de los intereses individuales y colectivos") y el Código Civil (art. 2087: "El empleador está obligado a adoptar medidas en el desempeño de la empresa, de acuerdo a las particularidades de la obra, la experiencia y la tecnología, sean necesarias para proteger del daño físico, mental y los empleados. ").

La aplicación de estos principios se ha logrado a través de una serie de leyes de los años 50 y del Estatuto de los Trabajadores de 1970 (art. 9).

Por último, está inspirada en las normas europeas que se reflejan en la Ley 626 son ahora coordinadas con la ley precedente en el nuevo texto sobre salud y seguridad en el trabajo (Decreto Legislativo N ° 81 de 2008), modificado por el Decreto Legislativo n °. 106, 2009.

En Milán, Víale Lombardia, 20 (02 70634875) está en funcionamiento la puerta en busca de ayuda y asesoramiento sobre salud y Medio Ambiente. Los miércoles de 15 a 18.

LAS COOPERATIVAS Y SOCIOS LABORALES

Las cooperativas de trabajadores sociales establecen dos relaciones,

una asociativa y una de trabajo, por lo tanto, es necesario tomar en cuenta lo establecido por la ley y la reglamentación, así como las disposiciones contractuales. Es importante que, al adherirse a la cooperativa, se ofrezcan la constitución y los estatutos, ya que determinan aspectos importantes de la relación con la cooperativa.

El reglamento no puede contener excepciones peyorativas respecto del contrato de salario mínimo. Al trabajador miembro se le debe garantizar un salario no inferior al mínimo de acuerdo a los niveles salariales establecidos (tablas o títulos, de contingencia, EDR), las partes del contrato de prestación de los componentes fijos, tales como el número de incremento mensual y antigüedad, de cara a las prestaciones horarias previstas en los mismos contratos de trabajo (tiempo de contrato). Existe un derecho a las instituciones jurídicas previstas para la mayoría de los trabajadores (indemnización por despido, vacaciones, etc.).

La relación de trabajo es posterior a la asociación y por lo tanto "...se extingue a la terminación o la exclusión de un socio autorizado de conformidad con las disposiciones legales y de conformidad con los artículos 2.526 y 2.527 del Código Civil..."

Por lo tanto, el despido debe ser combatido desde el principio, en contra de la decisión en el plazo de 60 días de la exclusión de la cooperativa ante el tribunal de la jurisdicción.

Ley Fornero - Tipos de contratos - ley 92/2012

CONTRATO A PLAZO (C.P.) Ley 92/2012 (párrafos 9/15)

Con anterioridad de la reforma el párrafo 01. artículo 1 Decreto Legislativo 4 368/2001 prevé: "El contrato de trabajo subordinado ha sido estipulado normalmente a tiempo indeterminado".

Entonces, sobre esta base, se ha argumentado que si el juez señaló que otras formas de trabajo autónomo o proyecto debían ser considerados como trabajo subordinado, aplicaban la "regla" y convertían esa relación laboral como una relación a tiempo indefinido.

Ahora esta ya no es una regla: el nuevo artículo 1, párrafo 01 expresa: "el contrato de trabajo subordinado a tiempo indefinido constituye la forma general de relación laboral" por lo tanto, como ya no es una regla se mantiene una propuesta política!

Y aquí está la primera remodelación sustancial: el Decreto Legislativo 368/2001, incluía para los C.P. no sólo la existencia de una razón temporal que justificó la precariedad de la relación laboral, sino también su formal y específica explicación en la carta de nombramiento para permitir un control previo del trabajador y sucesivamente del juez.

Ahora se añade el párrafo 1 bis: para C.P. de 12 meses, ya no es necesario que haya una razón de fondo temporal y nada más se debe especificar en el contrato.

Los únicos límites son los siguientes:

1) el contrato a plazo no puede exceder de 12 meses debe ser por escrito y puede ser utilizado sólo una vez con el mismo trabajador, in-

dependientemente del cambio de empleo, por lo tanto, debe ser el primer contrato a plazo con dicho trabajador;

2) el trabajador ni siquiera tiene que haber sido contratado por esa compañía como trabajador por suministro;

3) el contrato no puede extenderse ni una sola vez, puede, sin embargo, ser seguido por un nuevo contrato a plazo, después de un intervalo que se discutirá en breve, si el nuevo C.P. contestará, esta vez, las reglas ordinarias (existencia de razones temporales organizativas, productivas o de sustitución y su especificación formal en la carta de nombramiento).

El control por parte del juez podrá, en este primer contrato, que se puede definir como "sin causa", operar sólo en relación respetando los 3 límites señalados, pero no podrá más empujar ni siquiera comprobar si las razones por lo cual ha sido colocado el término sean en realidad de carácter temporal o no!

Es cierto que para este tipo de contrato, al igual que todos los contratos a plazo, la nueva ley prevé la aplicación de una contribución adicional de 1,4% (con algunas excepciones para C.P. implementadas para reemplazos, para trabajos de temporada y con aprendices), que podrá, dentro del límite de los últimos seis meses de sueldo, ser recuperado en caso de una estabilización de la relación laboral, pero aquí hay algunas consideraciones que se imponen.

La primera se refiere al hecho de un simple y segura (por la ausencia de riesgo de no intención a la estabilización la relación laboral por intervención judicial) el modo de contratación de trabajo precario resultará, con toda probabilidad, la forma más común de empleo: se ofrece al empleador de tener en prueba un trabajador durante 12 meses a un precio aún más bajo que el de un trabajador de suministro y la oportunidad de recuperar una buena parte del gasto superior a un empleo a tiempo indeterminado si es que le interesa establecer la relación laboral.

La segunda y siguientes, es que esta forma de acceso al empleo, inevitablemente, penalizará a los más débiles o más incómodos, que obviamente, al final de este contrato no serán "confirmados". De esa manera serán siempre más marginados y se convertirán en precarios los trabajadores con una tasa de absentismo laboral por enfermedad mayor de lo normal, los padres con problemas de organización de los hijos están obligados a pedir permisos, los trabajadores con menor capacidad productiva, los trabajadores que participan a las huelgas o manifiestan su sensibilidad en cuestiones sindicales, etc.) Es así que un contrato por un período a tiempo indeterminado ya no es la regla, y al mismo tiempo el sistema ha fortalecido el poder de la selección del personal que en los últimos años, eliminando la colocación obligatoria, reconoció al empleador, el poder que será contrarrestada, como se ve, una siempre más clara demarcación entre incluidos y excluidos del sistema de producción.

Hay que preguntarse si tal disciplina engaña a la directiva europea

destinada a evitar los abusos del C.P. Un C.P., generalizado y que no está sujeta a la existencia de razones objetivas de hecho parece, demasiado respeto a la disciplina comunitaria que, con la directiva 97/67 establece, en el apartado n° 7, que "el uso de los contratos de trabajo a tiempo determinado basados en razones objetivas es una forma para evitar abusos.

Se dice que no, ya que la norma abarca sólo el primer contrato y no la sucesión de contratos a tiempo determinado, mientras que sólo la modalidad de esta sucesión sería objeto de la norma comunitaria, pero es fácil ver cómo esta interpretación es una hipocresía si se tienen en cuenta:

- la posibilidad de cubrir el mismo puesto cada 12 meses con un trabajador diferente;
- la ausencia de cualquier límite porcentual como se esperaba, sin embargo, para otras hipótesis (en el sector de empresas aeroportuarias y de los servicios postales) en la que, sin embargo, también se introducen otras limitaciones durante el año.

El discurso no se terminó aquí, porque la norma se basa en los CCNL (Contratos Colectivo Nacional de Trabajo) - e incluso a la descentralización de la contratación, como delegado - la posibilidad de celebrar contratos sin causa "en el sitio" (osea no de incremento) de los cuales ahora se examina, en el caso de específicos procesos organizativos aunque si se plantea, en este caso, el límite del 6% en comparación con el número total de trabajadores empleados.

Estas reglas también se aplican en los C.P. En el regimen de suministración aunque si aquí la ley se olvida de modificar de la misma manera el contrato comercial de la cual se origina el singular contrato de trabajo.

CONTRATOS A PLAZO “NORMALES”

La ley ha introducido otras modificaciones para los C.P.

a) se pueden extender más allá de la fecha límite en términos diferentes a los de antes

- menos de 6 meses la tolerancia pasa de 20 a 30 días
- más de 6 meses la tolerancia pasa de 30 a 50 días,

pero el empleador debe notificar previamente la extensión de la relación laboral en el centro de empleo (cuando esto no sucede se considerará

que el contratto sea prorrogado ilegalmente más allá del plazo con el derecho a su transformación en un contrato indeterminado).

b) debe tener un rango diferente de cada uno

- menos de 6 meses, antes eran planificados 10 días, 60 horas
- más de 6 meses, antes eran planificados 20 días, 90 horas
- a los CCNL (Contratos Colectivos Nacionales de trabajo) se le da el derecho de modificar estos intervalos hasta 20 y 30 días.

c) teniendo en cuenta este largo intervalo, apropiadamente, la ley

establecía que el plazo para la apelación del plazo debe pasar de 60 a 120 días con la carga de iniciar el juicio en los próximos 180.

d) sólo un cambio positivo: en el cálculo de los 36 meses, considerados como plazo temporal del C.P. (excepto prórroga por los CCNL) penaliza la transformación, y se debe tener en cuenta los períodos de misión (trabajo de suministro) que tienen por objeto trabajos equivalentes.

e) por último se le da una interpretación restrictiva en el art. 32 L. 183/2010, que ya había planteado el límite máximo de 12 meses de remuneración para reasacimiento que el trabajador podría obtener por daños derivados por el desempleo después de la expiración del plazo ilegal que no depende del hecho que si el estado de desempleo había durado más o menos. Con esta nueva disposición, la compensación prevista en estos casos, se le llama "integral" cierre el espacio para la interpretación más favorable al trabajador que la jurisprudencia en algunos casos había sugerido que para evitar los retrasos de la justicia terminen por penalizar al trabajador en beneficio de la empleador.

APRENDISAJE Ley 92/2012 (párrafos 16/19)

Durante 15 años sería la forma preferida de acceso al empleo para los jóvenes con una forma mixta "trabajo + de enseñanza" que justifique el pago más bajo y más atractivo para los empleadores.

Tres formas de aprendizaje disponibles:

- para el Título y el diploma profesional
- aprendizaje profesional o contrato de trabajo
- formación de la educación superior e investigación

La ley ha introducido cuatro cambios:

- la disciplina de la contratación
- plazo mínimo de duración (el 2005 fue 2 años después el 2008, eliminó todos los límites)
- la disciplina del despido
- extensión del ASPI
- El T.U. de aprendizaje Decreto Legislativo 167/2011 se modifica con la condición de que los CCNL debe prever un plazo mínimo de no menos de seis meses, salvo en el trabajo de temporada - se introducen varios límites de porcentajes según el tamaño de la empresa (diferente para las empresas artesanales) a partir del 1.1.2013:
con exclusión de los trabajadores a proyecto o a suministros:
 - si la empresa tiene menos de 10 trabajadores la relación no podrá exceder de un aprendiz por trabajador especializado o calificado (como antes)
 - si tiene más de 10 trabajadores, la relación es, sin embargo, de tres aprendices (incluyendo de suministro) cada 2 trabajadores especializados y / o cualificados. (En este caso aumentan);
 - Si no hay trabajadores especializados y / o cualificados el límite máximo es de 3 aprendices.

La ley establece que no puede ser utilizados los aprendices en sumi-

nistración con contrato a Plazo. Para promover la estabilización de la ley se establece que la contratación de nuevos aprendices, para las empresas con más de 10 trabajadores, está sujeto al hecho que en los últimos 36 meses se ha confirmado el 50% de los trabajadores aprendices al final de su contrato (por los primeros 3 años, es decir, hasta el 18.7.2015, este límite se reduce a 36%).

En caso de incumplimiento de estos porcentajes se permite la contratación de sólo un aprendiz adicional.

Si supera estos porcentajes será el resultado de la transformación de las "sobreabundancias" en ordinarias relaciones subordinadas a tiempo indeterminado (sólo a empresas con más de 10 trabajadores).

El empleador y el trabajador no puede rescindir el contrato antes de la expiración, excepto por justa causa y motivo justificado. (Esto significa que un trabajador que dio su dimisión antes de la expiración del contrato, sin causa justificada, puede presentar una reclamación por parte del empleador por daños y perjuicios por los gastos de formación no utilizada);

Si el empleador no desea continuar la relación al final del periodo de aprendizaje debe dar un preaviso y si no continúa el contrato con la normalización de la relación laboral.

Una buena noticia es que a estos trabajadores se ha extendido el nuevo mecanismo previsto con la intención de proteger la situación de desempleo (ASPI).

PART-TIME Ley 92/2012 (párrafo 20)

Se introduce un límite mínimo a las cláusulas flexibles y elásticas ahora reguladas por el CCNL(Contratos Colectivos Nacional de trabajo) en los siguientes términos:

1) dando al contrato colectivo condiciones y modalidades que permiten al empleado solicitar la eliminación o modificación de estas cláusulas,

2) previendo la posibilidad de revocación para los estudiantes y para los afectados por enfermedades oncológicas, o su cónyuge, padres o hijos que sufren de estas enfermedades, los trabajadores que viven con miembros de familia con discapacidad.

El punto es que después de firmar el acuerdo el empleado, excepto estos casos, no puede revocar su consentimiento!

TRABAJO INTERMITENTE Ley 92/2012 (párrafos 21 y 22)

Derogado en 2007 y restablecida en 2008 (no había la voluntad de eliminarlo, sólo de limitar:

- prevé por ahora por los CCNL sólo por algunas figuras: guardianes - camareros - mensajeros) estará limitado en su alcance reservándolo a los trabajadores:
- con más de 55 años (antes 45)

- con menos de 24 - los servicios prestados dentro del 25° (antes menos de 25)
- si el servicio prestado o el ciclo de servicio prestado duran menos de 30 días, el empleador debe notificar al DTL (Dirección Territorial del Trabajo) con mensaje, fax o correo electrónico - luego derogado el art. 37 del Decreto Legislativo 276/03, que preveía el trabajo a llamada con disponibilidad permanente del trabajador, pero con derecho a remuneración sólo si efectivamente lo llaman!

CONTRATO A PROYECTO Ley 92/2012 (párrafos 23/25)

Es el instituto tal vez más revisado en sentido limitado a favor del trabajador, pero las iniciativas atacan con mayor vigor para poder modificarla.

- En primer lugar, la ley limita esta figura contractual una colaboración continua destinada a un proyecto y ya no más a un "programa o fase de trabajo."

El proyecto también tiene que estar bien especificado, no sólo con referencia al objeto social, y debe ser acompañado por un resultado final también indicado en el contrato.

Si el proyecto no se indica específicamente con la identificación de su contenido definido la relación se convierte en la forma común de empleo subordinado. Pero el contrato proyecto no puede ser celebrado para la realización de las funciones puramente ejecutivas o repetitivas, que pueden ser identificados por los contratos colectivos.

Eliminada la posibilidad de contratos proyectos por simples fases de trabajo y reducido para los trabajos repetitivos ejecutivos debería ser difícil de regular esta forma de contrato de trabajo de los call-center, y otras formas de empleos ejecutivos.

La ley establece un salario mínimo garantizado en relación a los CCNL específicos o, en su defecto, con la ausencia de esto con respecto a este respecto a los CCNL para los empleados subordinados. Cualquiera de las partes podrá retirarse antes de la fecha límite por buena causa de otro modo:

- el trabajador, con pre aviso, pero sólo si se ha previsto en su contrato (¡lo cual es muy poco probable dada la ausencia de su poder contractual)
- el empleador puede probar que han surgido perfiles objetivas de inadecuación profesional del empleado que hace imposible la realización del proyecto (no se menciona en este caso ni siquiera de preaviso). La ley también prevé una especie de presunción: las relaciones laborales se consideran subordinadas, salvo prueba en contrario, en el caso donde la actividad del colaborador sea realizada en manera similar a la de los empleados del comitente.

Estas disposiciones se aplican únicamente a los contratos celebrados después del 18/7/2012 Hay que añadir que la nueva disciplina ahora prevé también el acceso a un mínimo de protección social para el desempleo hasta 2015, y al menos con tres meses trabajó en el

año anterior la compensación será alrededor de € 1045 multiplicado por el número más pequeño entre los meses acreditados al año anterior y aquellos no cubiertos por contribución, después del 2015, la ley ya prevé un empeoramiento de este tratamiento.

PARTITA IVA (NUMERO DE IDENTIFICACION FISCAL) Ley 92/2012 (párrafos 26/27) También esta figura es limitada por la institución de presunciones a favor del trabajo proyecto que invierten la carga de la prueba exigiendo al empleador la obligación a demostrar realmente la autonomía de la relación laboral.

Esto ocurre solamente si aplican aunque sólo 2 de estas 3 condiciones:

- la colaboración para el mismo comitente perdura "en total" más de ocho meses durante el año solar (es decir, calculando hacia atrás los últimos 12 meses),
- que más de 80% de las ventas en el año solar resultante del mismo comitente (es decir, que todas las empresas de un mismo grupo sean consideradas como el centro de distribución de este interés),
- que el colaborador tenga la disponibilidad de un lugar fijo en el comitente (quedan dudas acerca de que significa exactamente esta frase, no aparece, sin embargo, que pueda reclamar un emplazamiento reservado exclusivamente para él).

Si aparecen al menos 2 de estos requisitos, el contrato se considera - salvo prueba en contrario - a proyecto, pero si el contrato original no tiene requisitos formales para este tipo de contrato (forma escrita, indicaciones del proyecto y su propósito), inevitablemente se transformará en una ordinaria relación laboral subordinada.

Estos supuestos, sin embargo, no se aplican en estos casos:

1) cuando la prestación se caracteriza por conocimientos técnicos de alto grado - o las habilidades técnicas y prácticas adquiridas mediante la experiencia considerable de ejercicio práctico y la persona tenga una renta que no sea menos de € 14.930 al año (ingreso mínimo imponible para los artesanos y comerciantes)

2) cuando la prestación se realice en el ejercicio de la actividad profesional por lo cual se espera la inscripción a una orden profesional.

Para las partite Iva activadas, la Ley entra en vigor el 18.07.2013.

En caso que las prestaciones resulten realizadas como colaboración continua la contribución se dividirá de la siguiente manera: 2/3 a cargo del comitente, 1/3 a cargo del empleado.

ASOCIACIÓN EN PARTICIPACIÓN Ley 92/2012 (párrafos 29/30)

En el artículo. 2549 del Código Civil añade un párrafo en el que limita a 3 el número máximo de los asociados que pueden estar involucrados en la misma actividad "también" aportando a la asociación su

prestación de trabajo, pero se excluyen de los trabajadores con vínculos familiares en el grado 3º y de afinidad dentro del segundo grado (suegro, yerno, nuera) en caso de violación de este límite los asociados deben ser considerados subordinados. Los contratos existentes pueden ser "salvados" hasta su disolución, sólo si han sido certificados, en su pureza, por los comités correspondientes.

El párrafo 30 presenta nuevamente presunciones (salvo prueba en contrario) a favor del empleado por lo cual la relación se asume como subordinado:

- cuando no ha habido una participación efectiva en los beneficios,
- cuando no se haya recibido el rendición de cuentas
- cuando la actividad sea poco calificada (previsión parecida a la examinada para el trabajo autónomo).

TRABAJO ACCESORIO ley 92/2012 (párrafos 32 y 33)

Prevé para las prestaciones ocasionales que no dan lugar a las indemnizaciones superior a € 5.000 en un año solar, con un límite, sin embargo, de € 2.000 por un comitente.

- Las normas más estrictas en el sector agrícola sólo para los trabajadores menores de 25 años,
- la nueva norma, con el fin de contrarrestar posibles abusos y para enmascarar con esta forma de trabajo ocasional una relación continua en "negro", establece que los bonos sean horarios, numerados progresivamente y fechados.
- Hoy en día el valor de un bono es de €. 10,00 (7.5 x lab. - 2,5 x las instituciones de seguros), pero la ley se reserva el derecho de cambiar esta relación y se puede temer con razón que lo cambie en perjuicio del trabajador!
- Se ha comprobado que un bono equivale 1 hora (esto porque hasta ayer los empleadores con un bono eran capaces de pagar más de 1 hora),
- la nueva norma amplía esta tipología en todos los sectores,
- la nueva norma prevé que también estas cantidades sean calculadas al final del cálculo de la renta necesario para la expedición de un permiso de residencia

PRÁCTICAS DE FORMACIÓN ley 92/2012 (párrafos 34/35)

La ley otorga al gobierno y las regiones para llegar a un acuerdo que:

- revise la disciplina de las relaciones de formación (comúnmente llamados Stage),
 - incluya acciones para prevenir abusos
 - identifique los elementos constitutivos de la capacitación
 - reconozca una "compensación justa", también en un solo pago, en relación a la prestación realizada con sanción a cargo del trasgresor.
- La norma, por lo tanto, garantiza también una especie de salario mínimo para el estudiante.

DEFENDERSE A SÍ MISMOS EN LAS RELACIONES LABORALES EN NEGRO

El trabajo en negro. El trabajo en negro es una relación laboral irregular, normalmente impuesta por las empresas y está sujeta a las sanciones contra el empresario que lo utiliza.

El trabajador tiene derecho a exigir la regularización de la relación de trabajo, recuperando las diferencias en los salarios y la falta de pago de las contribuciones de seguridad social.

Para hacer esto usted debe mostrar el número de días y horas trabajadas, la cantidad recibida por su trabajo y tener pruebas sobre el desempeño del trabajo realizado. Ser capaz de demostrar en la medida de lo posible que ha desempeñado un trabajo irregular.

La Cub aconseja evitar cualquier riesgo para la legalización de la demanda una vez que la relación de trabajo terminó, no existe ninguna disposición que prescribe.

EL DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El derecho al trabajo de personas con discapacidad es regulado por la Ley 68/1999 por la que se establecen las disposiciones para el derecho al trabajo de personas con discapacidad.

Los beneficiarios y la evaluación de la discapacidad

Beneficiaires	Conditions requises	verification
psychiques, sensoriels,intellectuels, Non voyants, sourd-muet	invalidité supérieure au 45%	commissions médicales ex.art. 4 de la loi 104/92
invalidi del lavoro	invalidité supérieure au 33%	INAIL
invalides de guerre, civils de guerre et pour service	minorations de la 1 [^] à la 8 [^] catégorie	Aux sens du d.p.r. 915/78

Las cuotas. Son tenidos en cuenta todos los empleadores públicos y privados:

Occupés calculables	Nombres d'embauchés	Typologie d'Appel
e 15 à 35 salariés	1 handicapés	nominativa
de 36 a 50 travailleurs salaries	2 handicapes	1 nominativa, 1 numerica
Plus de 50 travailleurs salaries	7% des travailleurs salaries	60% des nominatifs, 40% numérique

Limitación de las obligaciones

Employeurs privés qui occupent de 15 à 35 subordonnés	seulement en cas de nouvel engagement
Partis Politques , organizations syndicales organizations non -profit	Seulement en cas d'un nouvel embauche et la part est calculée exclusivement en fonction du personnel tecnico exécutif au exerçant des fonctions administratives

Suspensión de las obligaciones

Les entreprises suspendent l'obligation d'assumer dans ces cas:	<ol style="list-style-type: none">1. pour intervention de chômage technique2. À l'application de contrats de solidarité défensive3. pour procédures de mobilité
--	---

Las sanciones para las empresas que evaden:

Las empresas privadas y entidades públicas que no asumen o retrasan los envíos a la Dirección Provincial de trabajos, que muestran los datos de los empleados contratados, deben pagar una multa de € 516 por la presentación tardía del folleto más de € 25 por cada día de retraso.

SANCIONES DISCIPLINARIAS

La empresa debe hacer pública tal como se establece en el contrato y las leyes relativas a las sanciones conducta, sanciones y procedimientos relativos a cuestiones disciplinarias en disputa.

En general, las sanciones previstas en el contrato son: por escrito, amonestación verbal, multa (nunca más de a 4 horas), la suspensión del trabajo, despido.

La sanción disciplinaria no puede llevarse a cabo sin que la empresa haya comunicado por escrito al trabajador y sin haber escuchado la respuesta (dentro de los 5 días), el trabajador en su defensa puede utilizar el sindicato al cual se encuentra adherido o le confiere mandato. En caso de contestaciones de carácter disciplinario por parte de la empresa debe ponerse en contacto inmediatamente con la Cub.

DESPIDO LABORAL INDIVIDUAL

El procedimiento administrativo para el despido laboral motivados sobre la base de una causa justa (g.m.o). Las empresas con más de 15 empleados dentro del mismo lugar o más de 60 en el territorio nacional.

Se introduce en este tipo de despido laboral un procedimiento preventivo:

el empleador debe enviar un aviso a la DTL (Dirección Territorial del Trabajo) y el trabajador también

- declara la intención de despedir
- indica la razón de despido laboral y cualquier otras medidas asistencia de reubicación.

La DTL dentro de 7 días. (Fecha límite) tiene que enviar la convocatoria delante de él.

Las partes podrán ser asistidos por las OS o por un abogado o consultor de trabajo.

En esta etapa también se debe considerar alternativas al retiro.

Se debe concluir dentro de los 20 días de la fecha en que el DTL ha remitido la convocatoria para el encuentro. En el caso de incapacidad documentado del trabajador existe un retraso no superior a 15 días.

Observación: en el caso de la resolución consensual, alcanzado en esta etapa, el empleado tendrá derecho al ASPI (Asociación Social para el Empleo).

Este procedimiento administrativo es delicado por que debido a la conducta de las partes ante el DTL y la negativa a aceptar propuestas de conciliación, el juez de la posible futura causa tendrá que sacar los elementos para la determinación de indemnización del art.

18 Est. Trab. y para la liquidación de los costos. Para ello, se activa mejor, en esta fase, la asistencia de un abogado.

En cualquier caso: dada la brevedad del tiempo, la brevedad apenas permiten un examen detallado de la situación general de la relación laboral, se debe evitar renunciaciones, si sólo entiende de derechos, en especial a la salud o al título superior, que requieren un examen exhaustivo.

En estos casos, cuando el empleador insista, hay que dejar constancia de que el acuerdo no se alcanza por la demanda de la empresa de querer una conciliación, no sobre el retiro, sino sobre todos los derechos del trabajador. De esta manera la falta de conciliación no puede ser evaluada por el juez en perjuicio del trabajador.

RETROACTIVIDAD DEL DESPIDO LABORAL

Si fracasa la tentativa de conciliación o si en los 7 días no se realiza la convocatoria de la DTL, el empleador puede despedir y el despido laboral se retroactiva a la fecha de inicio del procedimiento, mientras tanto los días de trabajo valen como preaviso.

Lo mismo se aplica ahora para los despidos disciplinarios por el procedimiento previsto en el artículo. 7 Est. Trab. de modo que si este proceso se inició con la esperada carta de disputa, termina con un despido, el efecto de esta se adelantará el día en que el empleado ha recibido las adeudas.

En ambos casos, este mecanismo ha sido diseñado no sólo para hacer ganar un poco de preaviso al empleador, sino para evitar el efecto suspensivo de la enfermedad sobre la eficacia de eventual despido.

El fundamento de esta disposición es bastante clara, pero es esencialmente incoherente en el resultado: el efecto suspensivo de la relación laboral con las garantías sociales previstas por la ley y por ccnl (contrato colectivo nacional de trabajo) de una enfermedad del empleado que puede surgir en el período posterior al inicio de estos dos procedimientos (que, la relación laboral es aún formalmente en vida, y el empleado sigue siendo sometido jerárquicamente y funcionalmente a su empleador) se realizará si el despido en esos procedimientos se pueden evitar, y ese despido no será evitado. (Reglas especiales regulan esta materia en el caso de la maternidad y accidente).

LA FORMA DEL DESPIDO

El despido debe ser comunicado al trabajador por escrito y la carta de despedida debe indicar la especificación de las razones que han determinado (y por lo tanto ya no está a cargo del empleado solicitar la especificación de los motivos dentro de los 15 días siguientes a su comunicación). El despido, como antes, debe ser impugnado dentro de los 60 días, sin embargo, se acorta el plazo para proponer el juicio, que pasan de 270 días a 180.

SANCIONES

Hoy las posibles sanciones en comparación con los vicios aviso de despido en las empresas con más de 15 empleados dentro del mismo lugar o con más de 60 a nivel nacional, ha aumentado de uno a cuatro. La ley, de hecho, establece lo siguiente:

1) Una protección completa de reintegratoria, es la vieja protección reintegratoria más indemnización, cuantificados por el juez con una cantidad que oscila entre un mínimo de cinco meses de salario y el importe de todos los salarios perdidos desde la fecha del despido hasta la de la reintegración deducida únicamente aliunde (es decir, remuneración percibida por otros trabajos), en realidad recibida, con el derecho del trabajador a solicitar, además, otros 15 meses cuando, prefiriendo dejar el trabajo renuncia a la reintegración. Esta sanción se establece sólo a los despidos discriminatorios, a mismo tiempo con el matrimonio o en violación del decreto de despido por maternidad o porque la ley dispone la nulidad o porque es determinado por una razón ilegal determinante (como es el despido de represalia). La norma se aplica también a los administradores y también se aplica a los despidos orales.

2) La protección reintegratoria débil o atenuada. Esta establecida la reintegración, pero la indemnización ya no tiene un límite mínimo, en su lugar tiene el límite máximo de 12 meses y el perceptum aliunde también debe tener en cuenta lo que el trabajador "hubiera podido" percibir dedicándose a la investigación de otro empleo (será necesario proporcionar con el fin de poder documentar como el trabajador se emplea para buscar un nuevo trabajo). Hay cobertura de las contribuciones de las diferencias y derecho, incluso en este caso, para optar por los 15 meses. Esta sanción se proporciona:

a) en el despido disciplinario, pero sólo cuando el juez determina que no hay disputa o sea que el hecho entra en una de las conductas punibles con una sanción conservadora según el CCNL (¿y si simplemente está desproporcionado sin hacer referencia al CCNL?),

b) a los despidos por inadecuación sobrevenida al cargo o por exceder el período de descanso (cuantificada como razón objetiva y por lo tanto en la necesidad del procedimiento administrativo previo?),

c) el despido con causa si el juez considera "la inexistencia manifiesta del hecho puesta como la base del retiro.

Qué se entiende por inexistencia "manifiesto" la ley no lo especifica. Un hecho puede ser existente o inexistente, y si es inexistente su inexistencia necesariamente se manifiesta!

En este caso, entonces, el juez puede solamente (por lo tanto tiene un poder totalmente discrecional, porque se puede, no significa que debe) ordenar la reintegración.

Una vez más, la ley impide identificar un criterio objetivo; imposible, por lo tanto, saber en base a que el juez, frente a un despido con estos vicios, se determinará a ordenar la reintegración o reconocer sólo la compensación económica: en realidad en este ámbito los problemas

constitucionales de la norma son pertinentes. Realmente por este motivo las cuestiones constitucionales de la norma son relevantes. Obviamente, si la falta de motivación oculta razones discriminatorias se podría preguntar, incluso en estos casos, la protección completa.

3) La protección obligatoria (sólo indemnización) "ordinaria". Es proporcionado sólo un subsidio de 12 a 24 meses en relación a la ancianidad del trabajador, el número de empleados, el tamaño de la empresa, el comportamiento de las partes y su condiciones.

Se aplicará:

a) despido por g.m.o cuando el hecho invocado es infundado (¿pero no claramente?) También en este caso en la determinación del daño se tienen también en cuenta las iniciativas adoptadas por el empleado para buscar un nuevo empleo (en este caso, será necesario proporcionar con el fin de documentar estas iniciativas),

b) En el despido disciplinario cuando el hecho resulte existente, pero no es adecuado para justificar el retiro (¿desproporción? en este caso debe haber una sanción conservadora con el derecho a la protección reintegratoria débil, y entonces ¿qué más? difícil entender).

4) Protección obligatoria reducida: sólo una compensación entre 6° y 12° mensualidad calificado por el juez en función de la gravedad de la infracción y se aplica a los despidos inefices por

- violación de la obligación de motivación
- del procedimiento administrativo de despido por g.m.o
- los procedimientos disciplinarios ex art. 7 Est. Trab.

Obviamente, si además de estas violaciones se añade a la no existencia de hechos o de discriminación se aplicará también en este caso, las garantías pertinentes.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS (párrafos 44/46)

para las empresas que tienen más de 15 empleados y que tengan previsto despedir a 5 o más empleados. Aquí la ley ha intervenido con la específica voluntad de cambiar dos puntos de la disciplina proporcionada por el l. 223/91 en virtud del cual un número de veces los trabajadores podían hacer anular sus despidos;

en primer lugar la última notificación de los despidos y de sus razones a las OOSS y al DPL ya no debe ser contextual a los despidos, pero puede ser enviado dentro de 7 días sucesivos de la comunicación al trabajador:

se reduce el riesgo del empleador para incurrir en un violación formal del procedimiento al parecer sólo porque se refiere a la posibilidad de una revisión oportuna por los organismos institucionales responsables, y por consiguiente de los trabajadores, las medidas concretas donde se utilizaron los criterios de selección para la identificación los despidos;

- en segundo lugar, la norma establece que eventuales vicios contenidos en las comunicaciones que el empleador debe mandar a las OO.SS. para la apertura del procedimiento de movilidad puedan ser

curados bajo un acuerdo Sindacal concluído durante el procedimiento. La norma no dice nada sobre el grado de representación que la OS debe haber firmado el acuerdo. Sobre todo, no tiene en cuenta el hecho de que la comunicación tiene por objeto satisfacer el interés del trabajador individual y que era por lo menos necesario hacer una distinción entre los diferentes niveles de omisión: si una OS no recibe ninguna comunicación posible que un acuerdo estipulado con los demás pueda remediar esta omisión?).

Cambio, en este caso las sanciones frente el despido ilegal con la provisión de tres casos:

- cuando el despido colectivo se dará sin forma escrita (francamente esto parece una hipótesis fantasmagórico en el caso de despidos colectivos) tiene la protección reintegratoria "completa";

- en el caso de violación del procedimiento establecido (obviamente no es curada por los acuerdos sindicales se aplica únicamente la sanción más grave de carácter económico (protección obligatoria ordinaria de 12 a 24 meses);

La gravedad de esta predicción surge en su claridad, si se tiene en cuenta que el procedimiento sindical es la contrapartida del hecho de que el juez se retira para este tipo de despidos, la facultad de examinar los méritos de su razón de tener que limitar su juicio para el cumplimiento meramente formal del procedimiento.

Puesto que se considera suficiente, en el caso de despidos colectivos, dar el control de la decisión del empleador a la comparación sindical, comparación, sin embargo, para que sea serio y eficaz, requiere un flujo de informaciones precisas (y bien diseñadas por la Ley 223/1991), que por supuesto deben preceder el momento dedicado a la discusión y búsqueda de un acuerdo.

Esto es lo que ofrece el procedimiento, pero si el empleador no se comporta correctamente, no se deberá remitir sin demora esta información y lo proporciona de manera incompleta o engañosa, con una clara mortificación del control sindical sobre la gestión de las excedencias, la violación de este procedimiento, hoy, con esta nueva ley ya no será penalizado por la reintegración de los trabajadores, una vez más surge como aquella ha querido facilitar despidos injustos exponiendo el empleador al riesgo económico.

En este caso, obviamente, para una mejor protección de los trabajadores debería (se utiliza el condicional porque todavía no sabemos cómo evolucionará la ley en este punto) actuar todas la veces que resultará posible con una acción ex art. 28 Est. Traj. argumentando que los despidos deben ser revocados porque es consecuencia directa del comportamiento antisindical

- En caso de violación de los criterios de selección, consulta el párrafo 4 del nuevo artículo 18 (protección reintegratoria débil) con el derecho a la readmisión y la indemnización hasta 12 mensualidades (aunque en este caso, se determinará si la violación de los criterios de no ocultar la discriminación, en cuyo caso se debe reconocer la protección

reintegratoria completa). En este caso está establecida la reintegración porque la ley ya estableció que el empleador, sin renovar el procedimiento, tiene la posibilidad inmediatamente de despedir al trabajador.

LIMITACIÓN DE LAS RECLAMACIONES DE LOS EMPLEADOS

Las reclamaciones de los empleados por cualquier diferencia sobre él y las instituciones jurídicas contractuales, deben ser efectuadas dentro de los cinco años siguientes a la adquisición de derechos.

En las empresas con menos de 15 empleados, es posible reclamar eventuales diferencias sobre las instituciones jurídicas contractuales acumuladas durante todo el período de trabajo dentro de los cinco años siguientes a la terminación del empleo.

Las diferencias en el cálculo de indemnizaciones por rescisión (TFR), deben ser reclamadas dentro de los 5 años a partir de la terminación de la relación laboral.

LA LUCHA CONTRA EL ABUSO

El comportamiento violento en el lugar de trabajo a través de actos, palabras, gestos, escritos de hostigamiento, persecución, dañar los valores de dignidad, ofensas contra la dignidad humana y la integridad física y psicológica de una persona para impedir el uso, o degradar el clima de negocios se denominan a todos los efectos como abusos.

Para la legislación vigente los elementos esenciales del abuso son los siguientes:

- 1) La agresión o persecución de carácter psicológico.
- 2) Su frecuencia sistemática y persistente en el tiempo.
- 3) Su estado progresivo.
- 4) Las consecuencias patológicas graves que derivan en el trabajador.

Estas medidas represivas deben oponerse con firmeza. Desde el punto de vista penal faltan normativas respecto al delito del abuso y existen ciertas dificultades para obtenerlas. Tales dificultades no existen en el campo de la justicia civil, donde las causas de resarcimiento sobre el abuso encuentran una sólida base jurídica en la jurisprudencia de casación y en los tribunales civiles.

El empleado, para obtener el resarcimiento respecto del abuso, es bueno que se haga asistir a través de la Cub; debe demostrar el vínculo de la enfermedad con una pluralidad de conducta persecutoria en su lugar por el empleador con el fin de aislar mental y físicamente (daño de abuso).

El empleador es responsable de los daños de abuso (es decir, el ataque a la esfera psíquica del trabajador), art. 2087 CC., aunque materialmente se efectuara por los compañeros de la víctima.

El empleador está obligado a indemnizar al trabajador el daño biológico resultante de una práctica de acoso laboral iniciado por los com-

pañeros de trabajo, donde se establece que el superior, si bien es consciente de conducta impropia en el lugar por ellos, no se ha activado para detenerlos.

AMORTIGUADORES SOCIALES – La caja de integración

Caja Integración Ganancias. La reducción parcial o total de la hora de trabajo determinado por la empresa, dà resultado después de un procedimiento especial, a la intervención de la Caja Integración Ganancias. El salario no puede ser mayor de 36 meses a cinco años. Después de la Fornero ley, siguen siendo activas la caja de integración ordinaria, la extraordinaria por la crisis y reestructuración y los contratos de solidaridad.

Es abolido la caja extraordinaria por interrupción de la actividad y / o en relación con los procedimientos de quiebra y, desde 2017, la caja en derogación, con fondos de impuestos generales.

La abolición del Cigs por cese de actividad reduce las protecciones para los trabajadores de más de 12 o 24 meses a 12 meses de Aspi aumentados a 18 años si son mayores de 55 años.

La “extensión” de la audiencia de los beneficiarios, la caja de integración se limita a una serie de sectores (actividades comerciales y turísticas con más de 50 empleados, las empresas de seguridad privada con más de 15, el transporte aéreo y el sistema aeroportual) para los que cada año se financiaba la excepción.

Para las áreas no cubiertas por cigs y sólo para las empresas con más de 15 empleados, la caja de integración en derogación será reemplazado por fondos de solidaridad bilaterales constituidos en el INPS.

Dichos fondos obligatorios, (establecido en 2013 con los acuerdos entre sindicatos y empresas, o en defecto de acuerdo, por el estado en forma residual) darán protecciones diferentes en función de los sectores y de las contrataciones; los trabajadores y empleadas en empresas con menos de 15 empleados que hasta el momento han utilizado el caja en derogación permanecen con la única protección del ASPI.

Hasta el momento, la caja en derogación fue financiada por la fiscalidad general a 60% y con fondos europeos por las regiones para el 40% restante.

Los fondos, extienden el modelo de bilateralidad con el objetivo de transferir las partes crecientes del bienestar por la garantía y la gestión pública por la bilateral de las empresas y los sindicatos, la privatización de bienestar y también cambiando de esta manera el papel de los sindicatos. La supresión de laa caja en derogación no se convierte en una oportunidad para establecer instrumentos de carácter general a cargo de la fiscalidad general, pero se utiliza para borrar la contribución pública al sostenimiento de los ingresos y afirmar el mecanismo de seguro. Si se repite la experiencia de los fondos interprofesionales para la formación continua, de la previsión complementaria tendremos una rica proliferación de instituciones como la exaltación

máxima del "hágalo usted mismo" empresarial y almacenamiento de cualquier tendencia a las soluciones generales y de solidaridad .

La reducción parcial o total del horario de trabajo determinado por la empresa, tras un procedimiento específico, deriva en la intervención del Fondo de Garantía Salarial. La subvención salarial no puede ser por un período superior a 36 meses en cinco años.

Tres tipos de intervención:

CIG ordinaria: pagada a los trabajadores, empleados y ejecutivos en horas de suspensión o jornal reducido para los eventos transitorios más allá de la empresa o de crisis de los mercados temporales.

Duración: 13 semanas consecutivas, excepcionalmente puede ser prorrogado por tres meses hasta un máximo de 52 semanas en dos años.

De los fondos de desempleo ordinarios, son excluidos los: aprendices de conductores, empleados de hogar, trabajadores administrativos.

Empresas admitidas: las empresas industriales, las cooperativas de transformación, manipulación y comercialización de ganado y productos agrícolas.

CIG extraordinaria: pagada a los trabajadores, incluidos los supervisores y los trabajadores empleados fijos en plazo o tiempo parcial con una antigüedad de al menos 90 días por:

1. reestructuración, reorganización o reconversión empresarial, por un período máximo de dos años, más dos posibles prórrogas de 12 meses cada uno.
2. crisis de las empresas, por un período máximo de un año a menos que se prorrogue por seis meses.
3. empresas en quiebra o administración judicial con un vencimiento de un año a menos que se prorrogue por seis meses.

Empresas admitidas: Las empresas industriales y relacionadas con los servicios de construcción, las cooperativas agrícolas, los contratistas, servicio de cafetería y contratistas de catering para los servicios de limpieza, las empresas auxiliares en los sectores de los servicios ferroviarios, incluidos los oficios de la construcción y las industrias conexas, que emplean a más de 15 empleados. Las empresas comerciales con más de 50 empleados.

La subvención salarial debe ser del 80% de la remuneración total (incluyendo los pagos mensuales adicionales). De hecho, es mucho menor al importe máximo del fondo de desempleo que regula anualmente el gobierno.

LOS FONDOS DE DESEMPLEO EN DEROGACIÓN

Los beneficios de exención de despidos son un apoyo para los trabajadores, empleados y administradores suspendidos del trabajo que no tienen acceso al fondo de desempleo ordinario y extraordinarios incluidos los aprendices, la administración o la casa y los trabajadores cedidos. La duración de la CIG de excepción puede ser de un máximo de 12 meses (la primera llamada hasta 6 meses).

La asignación del 80% del sueldo (hasta el máximo de la Seguridad Social), será pagada por el INPS.

Los métodos de suspensión serán de dos tipos: a cero horas laborales semanales o reducción parcial del tiempo de trabajo. Para calificar, usted debe haber trabajado al menos 90 días aunque no consecutivos, en las empresas incluidas por el CIG, para los trabajadores administrativos el mínimo es de 40 días pudiendo ser no consecutivos.

Para el 2013, el importe máximo establecido por la Ley N ° 427/80, pagado por 12 meses, es igual a:

Salarios de referencia		Bruto	Neto *
Para pagar hasta	€ 2.075,21	€ 959,22	€ 903,20
Para pagar más de	€ 2.075,21	€ 1.152,90	€ 1.085,57

* En la integración se lleva a cabo una tasa salarial de 5,84%, lo que redujo la tasa de contribución.

AMORTIGUADORES SOCIALES EN CASO DE DESPIDO

MOVILIDAD. Protección en caso de despido. Es abolida la prestación por movilidad y las diversas formas de subsidios de desempleo (ordinario no agrícola, a requisitos reducidos, construcción especial) que convergen en el ASPI y en el mini ASPI.

La eliminación de la movilidad implica una fuerte reducción de la duración de los ingresos. Hasta ahora, las trabajadoras y los trabajadores que beneficiaban de la movilidad fueron cubiertos por un período de 12 meses, se aumenta a 24 para los trabajadores de 40 a 50 años, y 36 por más de cincuenta años, en el norte.

Para los empleados de las empresas ubicadas en el sur las cubiertas, siempre en relación a la edad de los trabajadores osciló de 24 a 36 a 48 meses. La disminución del tiempo se convierte y centro-norte aún mayor si la movilidad hubiera seguido a la cigs. Hasta 4 años menos, se convierten en 5 en una región del Sur, como Campania.

Por lo tanto en una región del centro-norte con la abolición de la cigs por cese de actividad y / o por procedimiento de quiebra y la supresión de la movilidad el período de la protección se reduce de 24/60 meses a 12 meses del Aspi aumentados a 18 para los más de 50 años

La indemnización por movilidad corresponde a los trabajadores despedidos por reducción de personal, modificación o cese de las actividades elegibles para la CIGS o con más de 15 empleados que no entran dentro del ámbito de CIGS, para las empresas comerciales el límite ocupacional es de 50 empleados . Su valor, equivale a la indemnización de la cigs para el primer año y reduce en un 20% a partir del segundo año y se paga en 12 mensualidades por año.

El trabajador debe tener una antigüedad en la empresa de al menos 12 meses, de los cuales 6 de trabajo prestado realmente.

Los periodos de movilidad son útiles para tener el derecho a una pensión.

Duración. El período de pago de la indemnización por movilidad varía en relación a la edad del trabajador, a la ubicación de la unidad de producción afectada por los despidos y la antigüedad en la empresa. A partir de 2014 se inició la fase de transición que conducirá la cancelación del instituto y de la aplicación del ASPI

Centro-Nord edad y el número de meses de cobertura

	2013	2014	2015	2016	2017
Fino a 39	24	18	12	12	12
Da 40 a 49	36	30	24	18	12
Da 50 a 54	36	42	36	24	12
55 ed oltre	48	42	36	24	18

Sur e Islas edad y el número de meses de cobertura

	2013	2014	2015	2016	2017
Fino a 39	12	12	12	12	12
Da 40 a 49	24	24	18	12	12
Da 50 a 54	36	36	24	18	12
55 ed oltre	36	30	24	18	18

El período de pago de la indemnización por movilidad no podrá superar la antigüedad en la empresa, devengados por el trabajador en la empresa.

En presencia de específicos requisitos de edad y de la contribución, la indemnización por movilidad se ampliará hasta obtener la pensión de jubilación ("movilidad larga").

La indemnización se suspenderá cuando el trabajador viene contratado por un tiempo fijo o tiempo parcial y decade en caso de un contrato por tiempo indeterminado o por el derecho a la pensión. Después de haber recibido la comunicación de despido el empleado debe presentar una solicitud al INPS dentro de 68 días.

Entrega. La indemnización se paga cada mes directamente por el INPS. Puede ser pagada en una única solución si el empleado lo solicita para poder emprender una actividad por cuenta propia o si se asocia en una cooperativa.

EL CONTRATO DE SOLIDARIDAD

El CDS tiene como objetivo mantener el empleo mediante la reducción del horario "para evitar la totalidad o parte de la reducción o la declaración de la reducción de personal.

La integración salarial prevista por los contratos de Solidaridad:

- El 80% por los años 2009-2012 el salario perdido como consecuencia de la reducción del tiempo de trabajo
 - no está sujeto a la aplicación de los límites máximos previstos por los subsidios salariales
 - no incluye las ganancias derivadas de los acuerdos de empresa en los 6 meses antes de los cds, sino que incluye un aumento en los negocios después de la conclusión los cds.
- Cómo funciona sobre las instituciones:
- TFR: la cuota relativa a las horas no trabajadas es enteramente a cargo del INPS
 - enfermedad: la enfermedad será pagada al 80% por las horas perdidas.
 - La enfermedad, vacaciones y residencia tiene derecho en su totalidad, la remuneración durante horas no trabajadas es de 80% del salario normal. También: Las contribuciones de los empleados son iguales a 5.84%, entonces la integración es en realidad más del 80%
- El pago directo: El tratamiento es generalmente anticipado por la compañía. Es previsto para solicitar el pago directo equivalente al establecido por el cigs.

ASPI (desempleo ordinario)

Requisitos de admisión: seguro de antigüedad durante al menos 2 años y 52 semanas de contribución en los últimos dos años.

Duración: 12 meses para los trabajadores hasta 54 años y 18 meses a partir de 55 años en adelante.

Importe: 75% hasta la remuneración de 1.150 euros (revalorizado anualmente sobre la base del índice de precios FOI), el 25% de la parte del salario superior a € 1.150 y hasta un máximo de € 1.119,32;

Reducciones: el 15% de indemnización menos después de los primeros 6 meses y un adicional 15% menos después de otros 6 meses;

Referencia del salario: vinculado a todo el período de dos años de contribución. Aspi se aplica a la misma platea al que se aplicó el desempleo, el únicos tipos a la que se extiende frente a la vieja indemnización por desempleo, son los aprendices y los artistas.

Manténgase fuera todo el falso trabajo por cuenta propia, el para-subordinado, y gran parte del trabajo dependiente a tiempo determinado.

El Aspi está excluido por las partite IVA, la empresa conjunta, trabajo proyecto, los vales, el trabajo a llamada. Para los trabajadores temporales y el trabajo precario, el doble requisito de dos años de matrícula INPS y 52 semanas de cotización durante el periodo, siguen siendo en gran medida los umbrales inalcanzables. Para éstos habrá un mini-carretes. Para los empleados por trabajo a tiempo determinado y por trabajo precario el doble requisito de dos años de inscripción al INPS y de las 52 semanas de contribución depositados durante el periodo de 2 años, siguen siendo en gran medida umbrales inalcanzables. Para estos casos habrá un mini Aspi. Para los trabajadores proyecto se realiza una sola vez ya proporcionada, una especie de

"recompensa" con requisitos de admisión hiper-selectivos. Pago mensual por el INPS con un cheque. Cómo cambia la duración del cheque a partir del 2013 al 2016, terminación de la transición:

	2013	2014	2015	2016
fino a 50 anni	8 mesi	8 mesi	10 mesi	12 mesi
50 - 54 anni	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi
55 e oltre	12 mesi	14 mesi	16 mesi	18 mesi

MINI ASPI (desempleo con requisitos reducidos)

Desde el 1° de enero del 2013 se concedió a los empleados subordinados, incluidos los aprendices y los socios de cooperativa con relación de trabajo autónomo, con al menos 13 semanas de contribución pagadas en los últimos 12 meses. El mini-ASPI (con una cantidad igual al ASPI,) se paga mensualmente por un número de semanas igual a la mitad de las semanas de contribución del año pasado, deducidos los períodos de indemnización posiblemente utilizados durante todo el período.

En el caso de re-empleo con trabajo subordinado la Mini ASPI está suspendido máximo cinco días y indemnización se retoma al final de la suspensión.

SUBSIDIO PARA EL NÚCLEO FAMILIAR

Es un beneficio para ayudar a las familias con ingresos por debajo de ciertos límites establecidos cada año por la ley.

Es para todos los empleados, los desempleados que reciben indemnizaciones por desempleo, los trabajadores en movilidad, los despedidos, a los miembros de las cooperativas y a los pensionados.

Desde el 1 de enero de 1998 también pertenecen los cuasi-empleados, es decir, aquellos que están inscritos en la gestión por separado (Ley 335/1995).

Son excluidos los trabajadores agrícolas y los ex trabajadores autónomos pensionados que estaban empleados antes, a los cuales sin embargo esperan el viejo subsidio familiar.

Corresponde para el núcleo familiar compuesto por:

- El solicitante del subsidio.
- El cónyuge no legalmente separado.
- Los hijos (legítimos, naturales, adoptados, fomentados, naturales, reconocidos legal o judicialmente declarados, nacido de un matrimonio anterior del otro cónyuge asignado de acuerdo a la ley).
- Los hijos mayores incapaces que se encuentran, con defecto físico o mental con imposibilidades permanentes y absolutas de dedicación a un trabajo.
- Nietos menores de 18 años, de un ascendiente directo (el abuelo o

la abuela) que están en necesidad y son mantenidos por un abuelo. Pueden ser parte del núcleo familiar, incluso hermanos, hermanas y nietos del lado del demandante (los hijos de hermanos y hermanas, menores de edad o mayores de edad incapacitados, siempre que no tengan derecho a pensión de sobreviviente y que son huérfanos de ambos padres).

Para tener derecho al subsidio, el núcleo familiar debe tener un ingreso compuesto por al menos el 70% de trabajo dependiente o beneficios derivados de trabajos dependientes (pensiones, prestaciones por desempleo, prestaciones de maternidad, subsidio de enfermedad, etc.).

El reclamo del subsidio para el núcleo familiar, debe ser presentado:

- La empresa por los empleados en general.
- Directamente a los pensionados del INPS, los empleados en servicios sindicales o de empresas quebradas o cesanteadas, de los trabajadores adheridos a los servicios domésticos y familiares de los trabajadores agrícolas y de los cuasi-empleados.

El pedido también puede ser presentado por los usuarios que, por ley, se les ofrece asistencia gratuita, o por correo.

La solicitud deberá ir acompañada de auto-certificación en lugar de la situación familiar.

El derecho a los atrasos prescribe después de 5 años a partir de la consolidación.

LOS INMIGRANTES Y LAS DEDUCCIONES POR FAMILIARES A SU CARGO

Los trabajadores inmigrantes, en beneficio de los recortes de impuestos para las familias que no residen en Italia, deben presentar a la empresa la documentación validada emitida en el país de origen, traducida al italiano y legalizada por el Consulado de Italia en el país de origen.

Para los familiares que residen en Italia, debe ser entregado a la empresa la certificación de la condición de familia emitido por las oficinas municipales.

LA MATERNIDAD

En el caso de la licencia de maternidad, el empleado tiene derecho a la abstención obligatoria de dos meses antes de la fecha prevista del parto y tres meses después del parto. El derecho a la abstención obligatoria abarca también a los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos. El derecho a la abstención obligatoria de 5 meses, puede ser utilizado de manera flexible (por ejemplo, un mes antes del nacimiento y los 4 meses después nacimiento).

Si el nacimiento se produce antes de la fecha prevista, puede agregar hasta 3 meses después del parto, los días de licencia obligatoria no utilizados antes del nacimiento tienen un límite máximo de 5 meses.

Tratamiento económico. Las mujeres tienen derecho a una cantidad diaria equivalente al 80% del salario promedio general recibido en el período de pago mensual o de 4 semanas anteriores a aquel en que comienza la licencia obligatoria, incluidas las bonificaciones, premios, etc.

Algunos contratos prevén la totalidad de la carga de la empresa hasta el 100% del salario.

El período de abstención de maternidad obligatoria es considerado útil, ya sea por el derecho como por las medidas de todos los trámites jubilatorios.

Deberes del trabajador. Antes del comienzo de la obligatoriedad, la mujer debe presentar a la empresa y al INPS (o la Organización a la que está asegurada) un certificado médico que indique el embarazo, el mes de la gestación (la fecha de la visita) y la fecha prevista del parto.

Abstención obligatoria anticipada. La empleada podrá solicitar a la Dirección Provincial del Trabajo, la abstención del trabajo desde el comienzo del embarazo precoz en los casos siguientes: Las complicaciones graves del embarazo o pre-existentes formas de la enfermedad que se presumen que se agravan con el embarazo:

- Si las condiciones o el medio ambiente de trabajo se cree que es perjudicial para la salud de las mujeres y los niños.
- Cuando la trabajadora no puede ser trasladada a tareas menos arduas.

Día de descanso. Las madres que trabajan durante el 1er año del niño tienen dos permisos de reposo de 1 hora, también acumulables durante el día. El reposo es de una hora si la jornada laboral es inferior a 6 horas.

Abstención opcional. Es la opción de permitir a ambos padres hasta la edad de 8 años del niño, el cuidado del mismo, por un período comprendido de 10 meses, continuos o fraccionados, cada padre de familia no podrá exceder los 6 meses de uso (por ejemplo, Si la madre recibe 6 meses, el padre recibirá 4).

El padre tiene el derecho de la abstención opcional, aunque la madre no tiene derecho a ella (porque es desocupada o trabajadora a domicilio), y si el padre toma esta ley por un período continuo de no menos de tres meses, su límite de 6 meses se convierte en 7 meses y el límite global de disfrute entre los dos se convierten en 11 meses (7 meses x el padre y la madre x 4 meses).

Deberes de la trabajadora o el trabajador. La trabajadora o el trabajador deben avisar por escrito a su empleador 15 días antes del inicio de la abstención. Períodos diferentes pueden ser proporcionados por el Convenio Colectivo Nacional.

Medida de la indemnización. La indemnización para la abstención opcional abarca un período total de 6 meses, con una tasa del 30% del sueldo (diaria total promedio del mes anterior a la licencia obligatoria, con exclusión de cuotas mensuales consecutivas y de eventuales pagos adicionales de primas) hasta la edad de 3 años.

Para los períodos de uso de más de 6 meses y con posterioridad a la realización del 3er año del niño hasta la edad de 8 años, esta indemnización sólo aparece si los ingresos personales del solicitante son menores a 2, 5 veces el monto de la pensión mínima.

El período de licencia opcional de seis meses de pago al 30%, utilizado hasta el 3er año del niño está cubierto por una contribución ficticia útil para la prestación jubilatoria.

Permisos por enfermedad del niño. Durante la enfermedad del niño, ambos padres hasta la edad de 8 años pueden estar ausentes del trabajo sin goce de sueldo.

Hasta la edad de 3 años del niño no prevé plazos para su uso, 3 a 8 años es el límite de espera de 5 días al año para cada padre. La enfermedad del niño debe ser certificada por un médico especialista en el SSN o autorizado.

Hasta la edad de 3 años los períodos de ausencia del trabajo debido a una enfermedad de los niños están cubiertos por la contribución teórica. La hospitalización del niño interrumpe el derecho de la licencia de los padres.

Los niños en adopción o acogimiento. Los trabajadores que adopten niños de hasta 6 años para las adopciones nacionales y más de 6 años para las internacionales, pueden beneficiarse de la compensación obligatoria y de la indemnización posterior a los 3 meses siguientes de la entrada del niño en la familia.

Por lo que respecta a las disposiciones sobre licencia facultativa, los padres pueden tomar tiempo fuera del trabajo si en el momento de la adopción el niño tiene entre 6 y 12 años, en los primeros 3 años desde el ingreso del menor al mismo núcleo familiar.

LOS PERMISOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SUS CUIDADORES

Padres con hijos discapacitados o que asisten a un familiar o allegado (hasta el 3º grado) con una discapacidad grave, o el empleado o el trabajador con una discapacidad severa, tienen el derecho a no ser trasladados a otro lugar de trabajo sin su consentimiento y/o elegir el lugar de trabajo cerca del lugar de residencia de la persona a la cual ayuda.

Permiso hasta 3 años de vida de los niños discapacitados. Los padres con niños, incluidos los hijos adoptivos, los discapacitados, tienen derecho a la ampliación del permiso parental de hasta tres años del niño o, alternativamente, para permitir el pago diario de dos horas. Permisos después de los 3 años y hasta 18 años de vida de las personas con discapacidad. Los padres, como alternativa entre ellos, tienen derecho a tres días de permiso mensual y se abonan en sentido figurado, divisible en horas.

Permisos después de los 18 años vida de las personas con discapacidad. Los padres de hijos adultos con discapacidad tienen derecho cualquiera de ellos, a tres días de vacaciones pagas, también en el

curso del mes. En el caso de niños con discapacidad que viven con los padres, el derecho a tres días de descanso para los padres que trabajan es independiente de la condición laboral de la madre o de otra persona capaz de ayudar.

Permisos para asistir a un miembro de la familia o de afinidad hasta del tercer grado. El trabajador o la trabajadora puede ayudar a un familiar o relacionado hasta del tercer grado (no incluidos los cónyuges), tienen derecho a un permiso de tres días al mes. El permiso es retribuido y útil para el tratamiento jubilatorio. Los permisos pueden ser fraccionados en horas. No es necesaria la convivencia con el familiar discapacitado, pero la asistencia para ser continua, debe tener carácter de sistemático y adecuado.

Permisos para los trabajadores con discapacidad. Un trabajador con discapacidad severa tiene derecho: a tres días de permiso mensual pago o a dos horas de permiso diario (con horarios de trabajo de más de 6 horas diarias) o una hora de permiso diario (cuando el tiempo de trabajo es igual o inferior a 6 horas).

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO (TFR)

El trabajador tiene derecho por cada año de servicio a una prestación equivalente al salario bruto anual dividido por 13.5. La indemnización por despido se paga por cada fracción de mes, incluyendo el período de prueba. La TFR debe corresponder a quien haya terminado la relación laboral.

Se deducirá del importe de la indemnización por despido 0,5% impuesto calculado sobre el salario bruto para financiar el fondo creado en el INPS para la garantía de indemnización en caso de fracaso empresarial.

Al final de cada año, la compañía re-evalúa las disposiciones de años anteriores con un porcentaje fijo de 1, 5% más el 75% de inflación registrada por el ISTAT.

El trabajador tiene derecho a solicitar un anticipo no superior al 70 % de las indemnizaciones devenidas a pagar, siempre que: tenga una antigüedad de al menos 8 años de servicio, las solicitudes dentro de los límites anuales del 10% de los elegibles y en el 4% del número total de empleados se justifica por la necesidad de que los costos caros de la salud o para la compra de primera vivienda, la previsión puede ser reclamada una sola vez durante la misma relación de trabajo.

Desde el 2004, el gobierno, CGIL, CISL y UIL, después de cortar las pensiones, ha decidido fragmentar la indemnización por despido a los trabajadores con el consentimiento tácito para formar el fondo de pensiones complementarias. Las razones de la pensión complementaria se encuentran en intereses económicos y políticos del mundo financiero, bancos, compañías de seguros, administradores, CGIL, CISL, UIL, que han llamado a su caso, el TFR de los trabajadores.

Contra el robo de TFR (Indemnización por despido). La Cub ha de-

sarrollado una intensa y articulada campaña; con los fondos de pensiones, los trabajadores renuncian a un rendimiento seguro a cambio de un riesgo impredecible.

La Cub propone a los trabajadores no regalar la indemnización por despido a los fondos del mercado de valores, la especulación y a otros negociadores, sino para reclamar la recuperación del bienestar público. También en virtud de esta batalla, el mover el TFR a la pensión complementaria es quedar sustancialmente en bancarrota, y la Cub continúa batallando para evitar el robo de la indemnización por despido para los nuevos y para permitir a quienes se han suscrito al fondo, la devolución de la TFR a la empresa.

EL CERTIFICADO ANUAL DE RETRIBUCIÓN (CUD)

La empresa certifica anualmente a los empleados por medio del modelo CUD, que se entrega en marzo:

- El salario a efectos fiscales y los impuestos (ingresos) de deducción fiscal.
- El salario bruto y cotizaciones a la seguridad social deducidos, las semanas cubiertas por las contribuciones, las semanas cubiertas por las contribuciones figurativas (enfermedad, cigs, accidentes, etc.)
- El importe de la indemnización por despido a un lado.

El modelo CUD es un documento esencial, para preservar, ya que certifica el pago de impuestos y es esencial para construir el 730 cuando sea necesario.

EL SALARIO DE REFERENCIA para el cálculo de las pensiones y las deducciones a la seguridad social

Constituyen los ingresos del trabajador dependiente, y van sujetos a las contribuciones, todas las cantidades y valores, de alguna manera perciben también bajo forma de donaciones a la relación de trabajo. Quedan excluidos del impuesto sobre la base de contribuciones: los TFR, los incentivos al éxodo, enfermedad, accidente de maternidad, cigs y salarios derivados de los acuerdos empresariales y tickets de consumo.

La renta de las sociedades vinculadas a la productividad, la calidad y los rendimientos económicos de la empresa no están sujetos a los descuentos de seguridad social para el empleado y está sujeta a una contribución reducida al 25% a cargo de la empresa por un importe no superior al 3% del salario anual.

RETENCIÓN DE IMPUESTOS

Además de las deducciones de seguro social y bienestar, sobre la retribución del empleado, la empresa deberá calcular, retener y pagar al estado, los impuestos en nombre de su empleado.

Los impuestos se calculan sobre la llamada "base imponible" que es el neto de las deducciones de seguro social y el bienestar.

El salario resultante de acuerdos destinados a incrementar la productividad es de hasta un máximo de 6000 €, y para aquellos que tienen un ingreso máximo de 35.000 € se grava al 10%.

Si tiene otros ingresos o puede hacer valer gastos deducibles (como hipotecas, cuentas médicas, escuela, etc.) Se deben aportar para la declaración de impuestos con la Forma 730 o individual.

LAS CONTRIBUCIONES PARA LAS PENSIONES y las prestaciones de seguridad social pagada por la empresa y los empleados

El paquete salarial muestra las contribuciones a cargo de los empleados y posteriormente pagada por las instituciones de pensiones de la seguridad social, enfermedad, maternidad, asignaciones familiares, seguro de desempleo, la movilidad y el desempleo. El tamaño de estas deducciones se define por la ley.

CONTRIBUCIONES EN VIGENCIA DESDE EL 2012.

Industria en general con más de 50 Trabajadores.

	Operario %	Empleado %
Total pagado por el trabajador	9,49	9,49
Asignados de la siguiente manera:		
Fondos de Pensiones	9,19	9,19
Fondo de desempleo extraordinario (CIGS)	0,30	0,30
Total pagado por la compañía	31,38	29,16
Asignados de la siguiente manera:		
Fondos de pensiones	23,31	23,31
Fondo de desempleo	1,61	1,61
Contribución para el núcleo familiar	0,68	0,68
Fondo de desempleo ordinario	2,20	2,20
Fondo de desempleo extraordinario	0,60	0,60
Contribución por movilidad	0,30	0,30
Contribución por enfermedad	2,22	-
Contribución por maternidad	0,46	0,46

QUÉ ES EL PAQUETE SALARIAL O CHEQUE DE PAGO?

El derecho a la remuneración y al paquete salarial parte de la hipótesis. La compañía dará aviso por escrito al trabajador, todas las condiciones establecidas por el convenio colectivo nacional de trabajo aplicado (en el trabajo, las relaciones de trabajo, período de prueba, la duración de relación, ubicación, nivel, cargo, salario, horas de trabajo, vacaciones, etc.) dentro de los 30 días de la asunción.

Este documento debe conservado siempre por el trabajador.

El cheque de pago es el folleto que indica con todo detalle, la cantidad que el empleado recibe como compensación por un cierto período de trabajo.

La empresa tiene la obligación (prevista por la ley 5 de enero de 1953, nº4) de entregar, junto con goce de sueldo, una nómina que debe

establecer claramente todos los elementos que se combinan para determinar el salario bruto y salario neto.

El cheque de pago expresa el conjunto de las relaciones entre el trabajador y:

- 1) La empresa (El pago adecuado).
- 2) Instituciones de seguros (Por ejemplo, las deducciones para el fondo de jubilación del Seguro Social).
- 3) Estado (impuestos).

El cheque de pagos debe llevar a la firma, iniciales o sello del empleador o de quien toma su lugar. Tras la recepción del cheque de pago, asegúrese de que la cantidad pagada es igual al sueldo que aparece en el propio cheque de pago.

El recibo de salario debe ser revisado en todas sus voces y constituye la base de las diferencias de la demanda en el contrato o acuerdos empresariales y / o individuales para emprender acciones legales para exigir un préstamo bancario y para recibir contribuciones de pensiones del INPS. Por lo tanto, el paquete salarial debe ser preservado.

CÓMO ES LA ESTRUCTURA EL SALARIO?

Además de la información personal, capacitación en liderazgo y el período de tiempo cubierto por el salario, el paquete de pagos contiene:

- Los elementos de remuneración.
- Las deducciones por seguridad social.
- Las deducciones fiscales.
- La asignación para el núcleo familiar.

Los sueldos constan de tres partes:

1. DIRECTA, relativa al trabajo realizado por el empleado,
2. INDIRECTA, se relaciona con las instituciones contractuales específicas (vacaciones, festividades, aguinaldo y otros pagos mensuales, maternidad, enfermedad, accidentes, despidos, etc.)
3. DIFERIDA, es la parte de la retribución que la empresa separa y deberá entregar al trabajador al término del contrato de trabajo, bajo el nombre de TFR o liquidación.

LOS ELEMENTOS DE LA REMUNERACIÓN

Salario básico o mínimo contractual. Es el salario mínimo establecido por los convenios colectivos nacionales para las diversas categorías específicas.

Para saber cuál es el salario básico, el empleado puede hacer referencia al contrato de trabajo nacional y la categoría atribuida al momento de contratación por la empresa (o aquella adquirida posteriormente) o el aplicable a las tareas realizadas.

Antigüedad. Representa la porción de la paga ligada a la permanencia del trabajador vinculado a la estancia en la misma empresa y la misma categoría de trabajo. Ellos calculan una cantidad absoluta o el porcentaje de salario base más la contingencia (pero en algunos casos sólo el sueldo base) y están regulados por las categorías de contratos.

Trabajo a destajo. La asignación por trabajo a destajo o subsidio por trabajo a destajo es la institución que se une con la remuneración y el desempeño de cada trabajador o grupo de trabajadores.

Compensación por trabajo extraordinario, días festivos, nocturnidad y trabajo a plazo. La prolongación del horario de trabajo como también el límite (diario o semanal) en virtud del contrato o trabajo por turnos, trabajo nocturno o de fin de semana se paga con el aumento de la retribución prevista en los contratos nacionales.

Salario empresarial. Es la parte de salario contratado en la empresa. Varía de empresa en empresa. Puede ser:

- Colectivo: (por ejemplo, premio por producción, la tercera opción, premio estacional, etc.).
- Vinculados a la presencia.
- variable en los objetivos acordados en términos de nivel de negociación la empresarial.
- Bonificación individual, a menudo se absorbe en caso de cambio de categoría.
- Indemnización

Comedor y bonos de cafetería. Se consolidó en los años de posguerra el derecho de los trabajadores a la mesa con coste para la empresa. El comedor está gestionado directamente por la empresa o subcontratado a terceros.

En los últimos años, donde no hay servicio de mesa se corresponde con tickets.

Donde hay un servicio de comedor, en caso de inutilización por festividad, enfermedad, accidentes, vacaciones, etc., el empleado espera el bono de cafetería con un valor definido a nivel regional.

De acuerdo con la Ley 359 de 1992, el importe del bono de cafetería, no es parte de la paga y no afecta a ninguna institución.

El valor convencional del comedor es útil para calcular las contribuciones a las pensiones y la asistencia social.

Otras indemnizaciones. Los contratos colectivos de trabajo nacional prevén indemnizaciones: para desfavorecidos, para trabajos de alta montaña o trabajos bajo tierra, etc.

Indemnización por contingencia. Con el acuerdo del 31 de julio de 1992 entre el Gobierno, Confederación de la industria y CGIL-CISL y UIL, se abolió el sistema de indexación de los salarios (contingencia) a los aumentos de precio.

No se ha traducido en un aumento de las cuotas desde mayo de 1992.

El valor es igual al del momento del acuerdo y, en algunos contratos se han incorporado al salario básico.

EDR (elemento distintivo de la remuneración). El acuerdo para la abolición de la escala salarial móvil prevé el pago de una suma bruta de € 10,33 por mes durante 13 meses que abarca el período 1992-1993. En algunos casos es incluido en el salario básico.

ENFERMEDAD.

En caso de enfermedad, el trabajador debe:

- Ir al médico de cabecera para obtener el certificado médico, el médico envía el certificado al INPS y le da una copia del mismo.
- Debe notificar a la empresa el primer día y enviar el certificado mé-

dico a la empresa en un plazo de dos días después de la ausencia. Si la empresa reclama al INPS la transmisión electrónica de los certificados de enfermedad, los trabajadores pueden estar exentos de enviar el certificado a la empresa.

Durante su enfermedad, el trabajador debe estar disponible en su casa todos los días desde las 10.00 am a 12.00 y de 17.00 a 19.00 horas.

El empleado enfermo debe notificar a la compañía cualquier cambio de residencia habitual (es decir, el lugar donde se encuentra durante la licencia por enfermedad).

El empleado tiene el derecho a conservar el puesto de trabajo por un período determinado por la ley, los convenios colectivos, cuya duración depende de su longitud o la posición. Después de esa fecha, en caso de enfermedad grave, el empleado puede solicitar una licencia sin sueldo, y en otros casos la empresa puede decidir la nota de despido con goce de sueldo.

El período de conservación del puesto debe ser entendido de una manera continua en el caso de una sola enfermedad, en caso de más enfermedades, el período debe ser entendido como la suma de licencias simples por enfermedad sobre un período de tiempo establecido por el contrato de trabajo nacional (30/36 meses)

Por la ausencia al trabajo por enfermedad, el trabajador (trabajador, asalariado y empleado terciario) tiene derecho a una indemnización diaria a cargo del INPS pagado por la empresa.

Para ello, añade una carga a la compañía de integración económica que se regula por el contrato de trabajo nacional.

La indemnización a cargo del INPS se proporciona en las siguientes medidas de los ingresos globales de promedio diario: los tres primeros días ninguna indemnización, desde el 4to hasta el día 20, el 50% del día 21 a 180 días, 66.66%.

La indemnización económica de los trabajadores industriales, será pagada directamente por la empresa, de conformidad con los términos del contrato nacional.

Las enfermedades que han surgido antes del inicio de las vacaciones no dan lugar al pago por enfermedad durante el período vacacional.

La enfermedad que ha surgido durante las vacaciones suspende el período de prueba y el período de pre-aviso.

Los aprendices están excluidos de la indemnización del INPS y reciben los incrementos previstos en el convenio colectivo nacional.

ACCIDENTES.

Todos los empleados están asegurados obligatoriamente por la empresa en el INAIL contra los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

El seguro está destinado a garantizar la protección física, sanitaria y económica de los empleados, en el caso de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales.

El empleado deberá dar aviso inmediato a la empresa (gerente o agente) de cualquier accidente que ocurra, aunque sea de menor importancia. La empresa debe acompañar a la persona lesionada a la clínica INAIL o una estación de primeros auxilios y registrar el accidente en

el libro de registros de accidentes. La compañía está obligada por ley a pagar al trabajador ausente debido a una lesión, un subsidio de integración INAIL hasta el 100% del salario neto del trabajador que hubiese percibido si hubiera trabajado. En caso de accidente no existe la obligación de atención domiciliaria.

HORARIO Y REDUCCIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO.

El horario normal de trabajo está fijado en 40 horas a la semana.

La reivindicación obtenida en la concertación nacional y empresarial ha obtenido la reducción del horario de trabajo en concordancia con el salario.

La reducción del tiempo de trabajo puede ser: a nivel colectivo mediante reducción del horario diario o semanal, con clausuras colectivas en ocasión de puentes, con permisos individuales.

El contrato colectivo de trabajo nacional debe determinar el importe de la reducción del tiempo de trabajo, el máximo de tiempo de trabajo semanal.

La duración media de trabajo no puede superar en ningún caso, durante un período de siete días, cuarenta y ocho horas, incluidas las horas extraordinarias.

Los trabajadores tienen el derecho a un período de descanso cada 7 días de al menos 24 horas consecutivas, por lo general, coincidiendo con el domingo.

DÍAS FESTIVOS.

La ley del 05 de marzo 1977, N ° 54 abolió 4 fiestas y estableció la inclusión de la fiesta del 2 de junio y el 04 de noviembre, el primer domingo de junio y el primer domingo de noviembre. Después de esta resolución, la fiesta del 2 de junio se ha traspasado al 4 de noviembre. En sustitución de los 4 días festivos abolidos, los trabajadores pueden disfrutar de períodos de 8 horas de permiso colectivo individual retribuidos, al día festivo del 4 de noviembre se aplica el trato previsto para el día festivo que cae de domingo.

VACACIONES

El Decreto Legislativo N ° 66 del 2003 establece que el trabajador tiene derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas, por lo menos de cuatro semanas. Esto se introduce por primera vez en Italia, por lo expresado, la prohibición de monetizar el período de vacaciones, excepto en el caso de cese de empleo durante el año.

En lo que respecta a los contratos de duración determinada, con una duración inferior a un año, es siempre posible la monetización de la licencia. A menos que se especifique lo contrario en la categoría de contrato, usted puede decir cómo utilizar la licencia:

- Por lo menos dos semanas, recibirá sin interrupción en el curso el año, a pedido del trabajador. Al final del año si el trabajador no ha disfrutado de las dos semanas de vacaciones, la empresa será sancionada.
- Las semanas restantes de la licencia debe ser utilizadas incluso en modo fraccionario, pero dentro de un plazo de 18 meses a partir de la fecha de adquisición de derechos, con sujeción a los diferentes períodos establecidos por la negociación colectiva.

- Quien tiene derecho a más de 4 semanas de vacaciones, podrá utilizarlas de manera fraccionada, pero en el plazo fijado en los contratos. Cada mes de trabajo, otorga el derecho a una doceava parte del total de las vacaciones a disfrutar en un año. Las vacaciones son retribuidas con el pago de la mensualidad.

AGUINALDO O GRATIFICACIÓN DE NAVIDAD.

Se paga normalmente en diciembre y será equivalente a un mes o 173 horas. El monto a pagar del aguinaldo es establecido por los convenios colectivos de trabajo.

DECIMOCUARTA MENSUALIDAD O PREMIO VACACIONAL. Esta prevista por algunos convenios colectivos (por ejemplo, comercio) o por la negociación empresarial.

SUBSIDIO DE VACACIONES CONTRACTUALES. En caso de no renovación del contrato nacional, 3 meses después de la fecha de vencimiento, a los trabajadores se les abonará un incremento salarial del 30% de la tasa de la inflación.

El importe de las vacaciones después de 6 meses de contrato va hasta el 50% de la inflación programada.

Sin embargo, la retribución de vacaciones deja de ser efectuada después de la caducidad del acuerdo contractual.

IMPORTANTE. La protección efectiva y la mejora de las condiciones de trabajo pasan a través de la presencia en todas las empresas de un grupo de trabajadores organizados con la Cub.

Cada trabajador debe verificar la correcta aplicación por parte de la empresa, del contrato nacional de trabajo visualizando el texto que se muestra en la empresa o dirigiéndose a una sede de la Cub.

Para más información, puede revisar las tarjetas con los temas a disposición en las sedes de la Cub o en su sitio web: <http://www.cub.it>

QUÉ ES LA CUB?

La Cub nació en la primavera del '92 por iniciativa de muchos trabajadores muy críticos de la CGIL, CISL y UIL. Como trabajadores, nos hemos dado cuenta que no necesitamos un sindicato, sino una organización que defienda nuestros intereses.

Vivimos en un país donde los sindicatos son la correa de transmisión de los partidos, de los gobiernos.

Sin embargo, hay una necesidad muy grande del revisar, de controlar nuestros derechos y de informarnos.

Es por eso que formamos la Confederación Unitaria de Base (CUB). La Confederación Unitaria de Base (CUB) es el sindicato que opera la base más grande de nuestro país, está presente en el CNEL (Consejo Nacional de Economía y Trabajo), cuyos miembros son nombrados por los Primeros Ministros para lograr una representación adecuada.

La Cub organiza a los trabajadores industriales, de servicios, empleados públicos, los inquilinos y los jubilados, e incluye los siguientes sindicatos de base:

FLMUniti (metalúrgicos, teléfono, energía); FLAICA (comercio, industria de la alimentación, la higiene urbana, limpieza, servicios), CUB-Sanidad (Salud pública y Privada), ALLCA (químicos, plásticos farmacéuticos, caucho), CUB P.I (empleo público), CUB-Escolar, CUB Información, CUB Inmigración, CUB jubilados, Fenalca, CUB-Textil, CUB-Construcción, CUB-Transporte, Cobas PT; SALLCA-CUB (Banca y Seguros), Unión de inquilinos.

La CUB vive exclusivamente de la contribución pagada por los empleados inscriptos y por las suscripciones realizadas por los trabajadores con motivo de las iniciativas o el uso de los servicios.

Efectiviza una completa autonomía de las decisiones patronales, de los gobiernos y partidos, y su iniciativa se caracteriza por una fuerte carga democrática, para que sean siempre los trabajadores los que decidan sobre cuestiones que les afectan directamente.

Juntos podemos lograr mucho si usted está interesado en nuestras propuestas, si comparte la necesidad de construir una base sindical fuerte, democrática, que responde sólo a los trabajadores, no formes parte de los resignados, juntos podemos hacer mucho.

Dónde se encuentra la Cub?

- Sede Nacional V. le Lombardía 20, Milán tel. 0270631804 e mail: cub.nazionale@tiscali.it www.cub.it - www.cubvideo.it
- Y en numerosos lugares en todo el país.

Los principales objetivos y reivindicaciones de la CUB:

- Empleo estable y protegido para todos y todas, en contra del trabajo precario, la reducción del horario de trabajo a 32 horas con paridad de salarios y la creación de trabajos socialmente necesarios

- Apoyo a los ingresos de los trabajadores temporales, los trabajadores despedidos, desempleados y jubilados.
- Aumento de los ingresos en favor de los trabajadores y jubilados a través de un fuerte incremento del salario, adecuación automática de los salarios y jubilaciones, en relación con el aumento del costo de la vida, contra el robo de la indemnización por despido.
- La defensa y el desarrollo del sistema público de pensiones, educación, salud, servicios sociales, la tierra y el medio ambiente.
- el derecho de los trabajadores a la salud y la seguridad respecto a la centralización de las ganancias.
- El derecho a la vivienda, a un alquiler justo, la deducción fiscal por alquiler, al el uso de fondos para la reactivación de la vivienda pública y la recuperación de viviendas degradadas,
- El derecho de los trabajadores para decidir sobre los acuerdos, la delegación en las negociaciones, la elección democrática de los representantes sindicales y la defensa del derecho de huelga.
- En contra de los monopolios, la evasión de impuestos y a favor de los recortes drásticos en el gasto militar.

Además, la CUB es:

- La protección de los consumidores en conjunto con la ACU (Asociación de Consumidores y Usuarios).
- asesoramiento jurídico y asistencia en todos los ámbitos de la vivienda (alquiler, desalojos, etc.).

Juntos podemos hacer mucho. La necesidad de detener el continuo deterioro de las condiciones de los trabajadores, los jubilados, las perspectivas para la próxima generación y la construcción de una nueva era de mejoras requerirá años de trabajo y la voluntad de muchos de participar. Necesitamos el apoyo directo y el compromiso de todos nosotros, en el día a día, dentro y fuera del horario de trabajo: todos los días bastan 10 minutos de pensamiento y poca plata; ¿Por qué no adherirse? Cada uno puede se puede comprometer de acuerdo a las propias capacidades y disponibilidades.

La unidad de los trabajadores en la Cub es esencial para proteger los derechos y la dignidad.

Milán marzo2013

Desarrollado por la Oficina de Investigación y estudios pertenecientes a la Cub.