

USO-Madrid Digital

BOLETÍN INFORMATIVO QUINCENAL DE LA

UNIÓN SINDICAL OBRERA
DE MADRID

30 mayo
2014 N°25



En España se siguen destruyendo puestos de trabajo

USO-Madrid pide al Gobierno mayor celeridad para promover empleo juvenil ante los datos publicados este 29 de mayo por el Instituto Nacional de Estadística (INE), que indican que la destrucción de empleo continua.

“El empleo modera su decrecimiento en un punto y tres décimas, hasta el -0,3%, lo que supone una reducción neta de aproximadamente 55.000 mil empleos equivalentes a tiempo completo en un año”, indica el informe del INE. Unas cifras que USO-Madrid califica de insuficientes, y alerta a las autoridades de la situación de los jóvenes y de los parados de larga duración”.

Desde USO-Madrid exigimos a las instituciones incrementar los incentivos a empresas para generar nuevos puestos de trabajo destinados a jóvenes y a parados de larga duración; estos últimos ya ascienden a 410.300 en nuestra comunidad.

La creación e incentivación de las empresas para contratar con unos salarios dignos resulta fundamental, y no la creación de trabajos mal

remunerados o los “minijobs”, que tanto abundan en Alemania. Estos “trabajos” a tiempo parcial, con una remuneración de unos 400 euros, y que hace poco defendían políticos madrileños y empresarios, no son más que una trampa mortal que llevaría a aumentar aún más la precariedad laboral.

Otros datos alarmantes son los de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), que indica que los ingresos medios por hogar en 2013 sufrieron una reducción de un 3,5% respecto a 2012, situándose en 26.775 €. Las continuas rebajas salariales que estamos sufriendo los trabajadores y trabajadoras junto al aumento de trabajos basura han hecho que cada hogar deje de ingresar, de media, 1.000 € al año. USO-Madrid seguirá de cerca la labor del Gobierno para que la recuperación de la crisis sea real y alcance a todos los trabajadores y trabajadoras.

Javier Blanco

Secretario
General en
funciones
USO-Madrid



USO-MADRID

C/ VALLEHERMOSO, 78

3ª -6ª PLANTA

28015 MADRID

TLFNO.: 91 598 63 30

FAX: 91 534 62 41

www.uso-madrid.es
info@uso-madrid.es



USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA
MADRID

ALGUNAS COSAS QUE DEBES SABER SOBRE:

EL DERECHO A LAS VACACIONES RETRIBUIDAS

El artículo [40.2 de la Constitución Española](#), así como otras directivas europeas, obligan al empresario a **conceder vacaciones retribuidas a sus empleados**, por lo que estamos ante uno de los derechos irrenunciables de los trabajadores.

1. ¿Las vacaciones dependen del tipo de contrato?

La duración mínima de las vacaciones se estipula **independientemente del tipo de contrato** y del tipo de trabajador, quedando en un periodo **mínimo de 30 días** al año que puede ser prolongado mediante convenio colectivo o pacto individual. En el caso de los contratos a tiempo parcial, las vacaciones se calculan en relación a las jornadas trabajadas. En general, por cada mes trabajado nos corresponden dos días y medio de vacaciones ($2,5 \times 12 = 30$ días).

2. ¿Cómo fijar las vacaciones?

El calendario vacacional debe estar en conocimiento de los trabajadores con al menos **dos meses de antelación a su disfrute**, teniendo que incorporarlo en el calendario laboral expuesto en un lugar visible, tal y como se aclarara en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores. Para planificar las vacaciones **se pueden solicitar las preferencias de los empleados para intentar cuadrarlas, aunque esto no sea siempre posible**.

3. ¿Cuándo se disfrutan?

Las vacaciones anuales deben disfrutarse por el trabajador dentro del **año natural** (del 1 de enero al 31 de diciembre). El disfrute de **las vacaciones no puede ser sustituido por una compensación económica**. Si el trabajador no disfruta las vacaciones en el año en que se generan se pierden.

4. ¿Qué pasa en casos de desacuerdo sobre las fechas?

Si existen conflictos insalvables a la hora de determinar la fecha de disfrute de las vacaciones, los empleados podrán plantear la denuncia tanto de forma colectiva como individual.

5. ¿Se pueden hacer cambios de fechas una vez aprobado el calendario?

En la gran mayoría de ocasiones, es un **“no”**. Así se ha recogido en numerosas sentencias, aunque como en todo, existen casos y casos. Para hacer cambios de este tipo deben concurrir **causas excepcionalmente graves** que deberán ser demostrables. Por otro lado, los empleados pueden solicitar cambios ante circunstancias imprevistas, en cuyo caso podría ser aceptado siempre que **no suponga ningún perjuicio para la empresa**. En otros supuestos, deberemos acudir al procedimiento previsto por el [artículo 41 del Estatuto de Trabajadores](#).

6. ¿Qué partidas salariales no se pagan?

Durante las vacaciones se aplica el **principio de equivalencia**, que entiende que el trabajador deberá percibir el mismo salario que le hubiesen correspondido en caso de acudir al trabajo.

7. ¿Qué pasa si un empleado no se reincorpora al trabajo tras sus vacaciones?

Si el empleado no se reincorpora al trabajo tras sus vacaciones, **se considerará como ausencia**, por lo que estamos ante un hecho sancionable.

8. ¿El empleado puede trabajar en otra empresa durante las vacaciones?

Aunque trabajar durante las vacaciones remuneradas parece contrario a las razones de su existencia, el Tribunal Constitucional entiende que en dicho periodo las personas podrán disfrutar con total libertad de las actividades que considere oportunas para desarrollar su propia personalidad. Esto incluye el desempeño en otros trabajos.

9. ¿Se puede obligar a un empleado a interrumpir sus vacaciones?

La empresa puede solicitar la incorporación de un empleado en vacaciones por circunstancias excepcionales, aunque no existe ningún imperativo legal que obligue al empleado a acudir a su llamada.



La duración de las vacaciones se estipulan independientemente del tipo de contrato, y éstas no pueden ser sustituidas por una compensación económica.