



DECENT WORK CHECK
SPAIN 2025

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

Acknowledgements

Many people contributed to developing the Decent Work Check as a tool and to this document for Spain. Those who contributed to the development of the tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online by building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which has been working on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

The Minimum Wages Database and Labour Law Database are maintained by the global labour law office of the WageIndicator Foundation, i.e., the Centre for Labour Research, Pakistan (Labour Law Research team), together with the country and regional teams. The Labour Law Research team is headed by Iftikhar Ahmad, Global Lead – Labour Law.

Bibliographical information

WageIndicator Foundation, February 2025. *Spain Decent Work Check 2025*. Amsterdam: WageIndicator Foundation.

For an updated version in the national language, please refer to <https://tusalarario.es/>

Copyright 2025 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2025

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo.....	2
01/13 Trabajo y Salario	3
02/13 Compensación.....	6
03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos.....	10
04/13 Seguridad laboral.....	13
05/13 Responsabilidades familiares.....	18
06/13 Maternidad y Trabajo	22
07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo.....	27
08/13 Trabajo y Enfermedad	31
09/13 Seguridad Social	35
10/13 Trato Justo en el Trabajo	40
11/13 Menores en el Lugar de Trabajo.....	44
12/13 Trabajo Forzoso	46
13/13 Derechos Sindicales	48
DECENT WORK QUESTIONNAIRE.....	52

INTRODUCCIÓN

Decent Work is the type of work to which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); the social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working since late 2007 to raise awareness of workplace rights through a unique tool, i.e., Decent Work Check. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining “decent work”. The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face, and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with the national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour

provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their workplace rights while enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, or labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysis of the impact of regulatory regimes.

Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo

1. Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)
2. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000)
3. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
4. Royal Decree 1561/1995
5. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar
6. Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos
7. Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio
8. Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural
9. Ley 31/1995. De 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales
10. Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, de protección personal
11. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
12. Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad
13. Ley 16/2003 de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud
14. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
15. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
16. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
17. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo

The text in this document was last updated in February 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Spain in Spanish, please refer to: <https://tusalario.es/>

01/13 Trabajo y Salario

Convenios de la OIT

Salario mínimo: Convenio 131 (1970)

Pago regular y protección del salario: Convenios 95 (1949) y 117 (1962)

España sólo ha ratificado el Convenio 95 y 131.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

El salario mínimo debe cubrir los gastos de manutención del trabajador y su / sus familiares. Por otra parte, debe relacionarse razonablemente con el nivel general de los salarios devengados y el nivel de vida de otros grupos sociales.

Los salarios deben ser pagados con regularidad.

Regulaciones sobre trabajo y salarios:

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)
- Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

Salario Mínimo

En España, el Gobierno fija anualmente el salario mínimo interprofesional por Real Decreto tras un período de consulta con los sindicatos más representativos y las asociaciones empresariales. Los salarios también se fijan a través de convenio colectivo. La legislación sobre el salario mínimo se aplica a los trabajadores de todas las ocupaciones: agricultura, industria, servicios. El Gobierno fija los salarios mínimos teniendo en cuenta la tasa de inflación, el desarrollo económico y la productividad, costo de vida, las necesidades de los trabajadores y sus familias y el nivel de los salarios y de los ingresos en el país. La legislación sobre el salario mínimo se aplica a los trabajadores de todas las ocupaciones: agricultura, industria, servicios. La legislación sobre el salario mínimo no se aplica a ciertos trabajadores, incluidos los funcionarios públicos, directores ejecutivos, trabajadores no remunerados, trabajadores familiares voluntarios.

Además, todos los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones por año, uno de ellos con motivo de la Navidad y la otra en el mes que se establece por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. El importe de estas bonificaciones también se establecerá en

los convenios colectivos.

Cualquier omisión o acción cometida por el empleador en violación de la legislación laboral o el contrato colectivo es considerada una ofensa laboral. Un inspector laboral autorizado puede llevar a cabo una inspección en el lugar de trabajo para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y los contratos colectivos. Las multas dependen de la seriedad del crimen y pueden ir de los 60 a los 37,920 Euros.

Fuente: Real Decreto 2/2015, la promulgación de la promulgación de Estatuto de los Trabajadores art. 1, Art 11 (1-2), Art. 26 (3), art. 27, art. 31; y el Real Decreto Legislativo 5/2000, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social Art.5, art. 40

Pago regular

El Salario son todas las prestaciones económicas, en dinero o en especie, que el empleado obtiene (de la empresa) por la prestación de servicios. Este beneficio debe ser suficiente para cubrir las necesidades del trabajador, y las de su familia. La empresa puede pagar a un empleado su salario en efectivo, con cheque, o por transferencia bancaria directa a la cuenta bancaria del empleado. La empresa debe dar al empleado un recibo individual por el pago de salarios, que deben cumplir con el modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Los salarios se pagan generalmente en forma mensual, y nunca por períodos más largos. La empresa debe entregar al trabajador un recibo de sueldo en el que consten claramente los datos de la empresa y el trabajador, el salario, las deducciones (incluyendo contribuciones a

The text in this document was last updated in February 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Spain in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.es/>

la Seguridad Social del trabajador y del IRPF (impuesto sobre la renta) las deducciones). La empresa es responsable de todas las contribuciones y, por tanto, deduce la cantidad correcta para el impuesto sobre la renta (IRPF) y de cotizaciones a la Seguridad Social debidas en virtud de la ley. La cantidad que se deduce de IRPF depende de pago y las circunstancias personales y familiares (niños y personas a cargo del trabajador). El pago de los salarios tiene que ser puntual y documentado en la fecha y en el lugar convenido o conforme a los usos y costumbres. El plazo periódico de pago de salarios no podrá exceder de un mes. El trabajador o trabajadora y, con su autorización, su / sus representantes legales, tienen derecho a recibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin estar obligado a esperar a que el día señalado de pago. La empresa está obligada a pagar el 10% de interés en el caso de retraso en el pago de sueldos.

El Estatuto de los Trabajadores exige que el pago de los salarios quede reflejado en una nómina. Dicha nómina debe reflejar de manera clara los pagos (salario base, allowances, salario es especie, pagos no salariales, etc) y deducciones (Seguridad Social impuestos, contribuciones, etc.) y debe seguir el modelo establecido en el convenio colectivo de referencia. En ausencia de convenio colectivo la nómina debe ajustarse al formato aprobado en la Orden Núm. ESS/2098/2014.

Fuente: Real Decreto 2/2015, promulgación del Estatuto de los Trabajadores Art.26 y 29

02/13 Compensación

Convenios de la OIT

Horas extras: Convenio 01 (1919); Trabajo nocturno: Convenios 171 (1990)

España sólo ha ratificado el Convenio 01.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Las horas extras de trabajo se deben evitar. Cuando sea inevitable, la compensación adicional debe ser - como mínimo el salario básico por hora más todos los beneficios adicionales. De conformidad con el Convenio de la OIT 1, la tasa de pago de horas extras no debe ser inferior a una y un cuarto cuarto (125%) del salario normal.

El trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período no inferior a siete (07) horas consecutivas incluyendo el intervalo desde la medianoche hasta las 5 de la mañana. Un trabajador nocturno es un trabajador cuyo trabajo requiere realización de un número importante de horas de trabajo nocturno que supera un límite determinado (por lo menos 3 horas). La Convención 171 requiere que los trabajadores nocturnos sean compensados con una reducción de la jornada laboral o una paga superior o beneficios similares. Disposiciones similares se encuentran en la Recomendación sobre el trabajo nocturno N° 178 de 1990.

Si usted tiene que trabajar en un día festivo nacional / religioso o un día de descanso semanal, tendrá derecho a una compensación. No necesariamente en la misma semana, a condición de que el derecho a la compensación pagada no se pierde.

Si usted tiene que trabajar durante el fin de semana, tiene el derecho a un período de descanso de 24 horas ininterrumpidas como compensación. No necesariamente en el fin de semana, pero por lo menos en el curso de la semana siguiente. Del mismo modo, si usted tiene que trabajar en un día festivo, se le debe otorgar un día de fiesta compensatoria. Una paga más alta por trabajar en un día festivo o un día de descanso semanal no reemplaza su derecho al descanso en un día de festivo.

Regulaciones sobre compensación:

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)
- Royal Decree 1561/1995

Compensación por horas extras

Las horas normales de trabajo son 09 horas al día y 40 horas a la semana, como promedio durante un período de referencia de doce meses. El límite máximo de las horas extraordinarias es de 80 horas al año. Los convenios colectivos o los contratos individuales deberán determinar si se pagarán las horas extras o se compensarán con tiempo libre, en ningún caso a una tasa más baja de las horas de trabajo ordinarias. A falta de tal acuerdo, las horas extraordinarias se compensará con tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes al tiempo extra que se trabajó. procedimiento de compensación se determina por el Convenio Colectivo o contratos individuales. Las disposiciones de las horas extraordinarias proporcionadas por el Real Decreto N° 1 Estatuto de los Trabajadores, se aplica a los trabajadores del servicio doméstico. Para los trabajadores a tiempo parcial las horas extras se pagan a razón de 15% de las horas normales especificados en el contrato del empleo. Los convenios colectivos pueden autorizar un límite superior, hasta un máximo de 60% de las horas normales. En cualquier caso, el total de horas trabajadas no puede exceder de la duración normal del horario de los trabajadores a tiempo completo y las normas relativas a los períodos de descanso deben ser respetados. Las horas extras son voluntarias. Para los trabajadores de turno de noche, se prohíbe el trabajo de horas extras.

El Real Decreto Ley 8/2019, que modifica el Estatuto de los Trabajadores, exige a los empleadores que registren la jornada diaria de los empleados para evitar el incremento de empleos precarios y el impago de compensaciones en los casos de horas extraordinarias.

Fuentes: §10 Capítulo III de RDL 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo; §34 y 35 del Real Decreto N° 2/2015 por el que se promulga el Estatuto de los Trabajadores

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3481>

<https://www.andersentaxlegal.es/en/publications-and-news/royal-decree-law-82019-of-8th-march-on-urgent-measures-for-social-protection-and-the-fight-against-job-insecurity-in-the-workplace.html>

Compensación por trabajo nocturno

El trabajo nocturno es el trabajo realizado entre 10 p.m.-06 a.m. Un trabajador que realiza un un tercio de su tiempo de un tercio de su tiempo de trabajo se considera un trabajador nocturno. Los trabajadores no se considera un trabajador nocturno. Los trabajadores no pueden realizar más de 8 horas durante la noche como promedio durante un período de 15 días. Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias. El Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y previa consulta con los sindicatos y los representantes de los empleadores, podrá establecer limitaciones o extensiones a estos límites para aquellos sectores y trabajos que tienen características especiales y que requieran más o menos horas de trabajo.

El trabajo nocturno tiene una retribución fija en el convenio colectivo, a menos que el salario se establezca teniendo en cuenta que se trata de trabajo nocturno o que el tiempo de descanso se Los trabajadores nocturnos tiene derecho a un chequeo médico Los trabajadores nocturnos tiene derecho a un chequeo médico a intervalos periódicos. La seguridad y la a intervalos periódicos. La seguridad y la salud de los trabajadores nocturnos deben ser protegidos en la medida requerida por la naturaleza del trabajo. Los trabajadores nocturnos con problemas de salud relacionados con el hecho de que se está realizando el trabajo nocturno tienen derecho a ser trasladados a otro puesto de trabajo durante el día. Para las mujeres embarazadas y las mujeres que han dado a luz recientemente, las condiciones y las horas de trabajo, incluyendo el trabajo nocturno deberán ajustarse para que no afecten a la salud de las mujeres embarazadas o en lactancia. Si las medidas de adaptación no son suficientes o son impracticables, la trabajadora puede ser transferida a otro puesto de trabajo o función, mientras que en algunos casos, incluso puede resultar necesario suspender su contrato.

El número máximo de horas de trabajo nocturnas para aquellos que realizan actividades especialmente riesgosas, extenuantes o de estrés mental, es de 8 horas en un periodo de 24 horas. Los trabajos que involucran riesgos especiales o estrés físico o mental están definidos en el contrato colectivo o en el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El máximo de horas laborales para dichos trabajadores puede excederse solo en el caso que sea necesario prevenir o reparar daños o cuando las irregularidades en los turnos

no sean atribuibles a la empresa.

Fuente: Real Decreto 2/2015, la promulgación de Estatuto de los Trabajadores art 36 (1-4) y Art. 34 (7); Ley No.31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales Art.26 modificada por la Ley N ° 39 / 1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores; Real Decreto 1561/1995

Días de descanso compensatorios

Según art.36 (3) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen trabajo por turnos, incluidos domingos y festivos, pueden restringir a equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar el trabajo necesario para uno o más días a la semana. En el caso de que un día festivo nacional coincida con el domingo o cualquier otro día de la semana, el Gobierno puede moverlo al lunes. El artículo 47 del Real Decreto 2001/1983 establece claramente que si un trabajador trabaja en un descanso semanal o festivo, a el / ella debe proporcionarse ya sea el día de fiesta compensatorio o un pago a razón de 175% de la tarifa normal. "Cuando, excepcionalmente, por razones técnicas o de organización, los trabajadores no puedan disfrutar del día festivo o día de descanso semanal, la empresa está obligada a pagar a los empleados, además de los salarios de la semana, por lo menos el 175% de los salarios normales para la horas trabajadas en el descanso semanal o festivo a menos que se proporcione un descanso compensatorio".

Fuente: Real Decreto N ° 1 Estatuto de los

Trabajadores art.36 (3), art. 37 (2); Real Decreto N ° 2001/1983 art.47

Compensación por Trabajo en fines de semana o días festivos

Si el domingo o el trabajo en festivos se considera en la definición de las horas extraordinarias, los empleados y empleadas tienen derecho al pago de horas extras, que no puede ser inferior a la tasa de las horas de trabajo ordinarias, o a una compensación en tiempo libre. Si no hay un acuerdo en este sentido, las horas extraordinarias se compensarán con períodos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes el tiempo extra que se trabajó. El procedimiento de compensación se fija por convenio colectivo o contrato individual. El artículo 47 del Real Decreto 2001/1983 establece claramente que si un trabajador trabaja en un descanso semanal o festivo, a el / ella se le debe proporcionar ya sea un día de fiesta compensatorio o el pago a razón de 175% de la tarifa normal. "Cuando, excepcionalmente, por razones técnicas o de organización, los trabajadores y trabajadoras no puedan disfrutar del día festivo o día de descanso semanal, la empresa está obligada a pagar a los empleados, además de los salarios de la semana, por lo menos el 175% de los salarios normales para la horas trabajadas en el descanso semanal o festivo a menos que se proporcione un descanso compensatorio".

Fuente: Real Decreto N ° 1 Estatuto de los Trabajadores art.35 (1); Real Decreto N ° 2001/1983 art.47

03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos

Convenios de la OIT

Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas
Convenios 14 (1921), 47 (1935) y 106 (1957) para los días de descanso semanal. Además, para varias industrias, los Convenios se aplican diferentes.

España sólo ha ratificado el Convenio 14, 106 y 132.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Un empleado tiene derecho a por lo menos 21 días consecutivos de vacaciones anuales retribuidas. Las fiestas nacionales y religiosas no están incluidas. Los convenios colectivos deben proporcionar por lo menos un día de permiso anual sobre la remuneración total por cada 17 días en los que el empleado trabajó o tenía derecho a la paga.

Usted debe tener derecho a un permiso retribuido durante los días festivos nacionales y reconocidos oficialmente.

Los trabajadores deberían disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días (1 semana)

Regulaciones sobre vacaciones anuales y trabajo en feriados y días:

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar
- Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos

Pago de Vacaciones / Vacaciones Anuales

Los empleados tienen derecho a vacaciones anuales retribuidas de al menos 30 días naturales por año. El número exacto de días se establecerá en el convenio colectivo aplicable, y los empleados no pueden optar por recibir el pago en lugar del tiempo libre. El período durante el cual se deben tomar vacaciones es el que se acuerde entre el empleado y la empresa. Sin embargo, si no son capaces de hacerlo, el Tribunal laboral será quien lo determine, y esa decisión será vinculante y definitiva. Las vacaciones anuales generalmente se debe tomar en el ejercicio en que se devengan y, sólo en circunstancias excepcionales, podrán trasladarse al siguiente año. La compensación no debe ser pagada, en lugar de días de fiesta, salvo que el trabajador finalice su contrato antes del período de vacaciones devengadas. Los trabajadores de servicio doméstico tienen derecho a disfrutar de vacaciones anuales con una duración total de 30 días naturales, que se pueden dividir en dos o más períodos, siempre que uno de ellos

tenga una duración de al menos 15 días naturales consecutivos. Si el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o en el período de suspensión del contrato, incluso cuando el año natural al que corresponda la licencia anual pueda haber terminado.

Fuente: Real Decreto 2/2015, la promulgación de Estatuto de los Trabajadores, art. 38 (1-2), Real Decreto 1620-2011 Art. 9 (7)

Pago de Días Festivos

Los festivos son días de descanso remunerados de naturaleza religiosa, secular o institucional. Los días festivos no podrán superar 14 al año, de las cuales dos serán fiestas locales. Los días festivos en España no se celebran en todas las regiones, se permite un máximo de 14 días festivos al año. De ellos, un máximo de nueve días de fiesta en España son elegidos por el gobierno nacional y por lo menos dos de ellos son seleccionados a nivel local. Estas vacaciones de España podrán ser sustituidos por las comunidades autónomas con otra fecha. También puede haber fechas adicionales celebradas como días festivos regionales, que pueden variar de región a Estatuto de los Trabajadores art.37 (2))

Las autonomías pueden añadir un decimoquinto festivo (que no será remunerado). Los convenios colectivos

The text in this document was last updated in February 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Spain in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.es/>

pueden incrementar el número de festivos.

Fuente: Estatuto de los Trabajadores art.37 (2); Resolución de 16 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2019

Día de Descanso Semanal

Se establece un periodo de descanso semanal en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trabajador tiene derecho a disfrutar de un descanso semanal/periodo ininterrumpido de día y medio (36 horas) que debe incluir, como regla general, la tarde del sábado (o la mañana del lunes) y todo el domingo. El descanso semanal puede acumularse por dos semanas. Los trabajadores jóvenes tienen derecho a días ininterrumpidos de descanso semanal.

El Estatuto de los Trabajadores tiene disposiciones sobre los descansos diarios de al menos 15 minutos cuando la jornada laboral exceda de 6 horas. El descanso diario para los trabajadores jóvenes (menores de 18 años) es de 30 minutos después de cuatro horas y media de trabajo consecutivo. El período de descanso diario al terminar el trabajo es de 12 horas bajo la ley. Tiempo libre de al menos 24 horas dentro de un período de siete días, a condición de que hayan realizado trabajo durante la semana anterior.

Fuentes: §34(3, 4 & 7) y 37(1) del Decreto Real No. 2/2015 por el que se promulga el Estatuto de los Trabajadores

04/13 Seguridad laboral

Convenios de la OIT

Convenio 158 (1982) sobre la finalización del empleo

España sólo ha ratificado el Convenio 158.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Las preguntas de esta sección miden conceptos como seguridad, flexibilidad o la precariedad de la relación laboral. Aunque no se menciona claramente en una sola convención (indemnización por despido y el requisito de notificación se proporcionan en la finalización de la relación Convenio N° 158). Sin embargo, las mejores prácticas en el campo requieren que los empleados estén provistos de un contrato de trabajo escrito, los trabajadores con contratos de duración determinada no podrá ser contratado para labores de naturaleza permanente, un período de prueba razonable (lo ideal es inferior o igual a 6 meses) puede seguir para evaluar la idoneidad de un empleado, un plazo de preaviso deberá ser especificado en el contrato de trabajo antes de la ruptura de la relación de trabajo, y a los trabajadores se les pagará la indemnización por cese de la relación laboral.

Un contrato de trabajo puede ser oral o escrito, sin embargo los trabajadores deben contar con las condiciones laborales escritas en el comienzo de su empleo.

Los trabajadores contratados a plazo fijo no deben ser contratados para tareas permanentes ya que conduce a la precariedad laboral.

Un período de prueba razonable debe ser proporcionado a un trabajador para aprender nuevas habilidades. Un nuevo empleado puede ser despedido durante el período de prueba sin ningún tipo de consecuencias negativas.

El plazo de preaviso razonable, en función de la antigüedad del empleado, puede ser necesario antes de que un empleador pueda terminar la relación laboral.

Los empleadores pueden ser obligados a pagar una indemnización por cese de empleo (debido a la redundancia o cualquier otra razón, excepto por falta de capacidad o mala conducta).

Regulaciones sobre seguridad laboral:

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Contrato Escrito

El contrato de trabajo puede ser por escrito o verbal, pero cualquiera de las partes podrá solicitar un contrato de trabajo por escrito al inicio o en cualquier momento durante el transcurso de la relación laboral. Debido a sus características particulares, ciertos tipos de contrato deben ser por escrito. Estos incluyen los contratos a tiempo parcial, los contratos fijos discontinuos, contratos temporales por obra o servicio determinado, los contratos de duración determinada que duren más de cuatro semanas, los contratos en prácticas y contratos de teletrabajo. Las empresas están obligadas a proporcionar contratos de trabajo a todos los empleados y empleadas especialmente cuando el contrato no se realiza por escrito: la identidad de la empresa y del trabajador o trabajadora, fecha de inicio, duración del contrato, la categoría profesional y las características del puesto y las tareas a realizar, las condiciones de trabajo, tales como el importe de la remuneración y los tiempos de trabajo, el lugar de trabajo, la duración de las vacaciones, etc, el período de prueba y el convenio colectivo aplicable. Una vez que el contrato ha sido firmado por ambas partes, la empresa debe informar a los servicios públicos de empleo de los contenidos y cualquier extensión del contrato. Aunque los términos y condiciones del empleo se pueden cambiar durante el período de empleo, las empresas deben cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos en las leyes laborales.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores art. 8-16 en especial el artículo 8.5

Contratos de Duración Determinada

Un contrato de duración determinada podrá celebrarse en cualquiera de las siguientes situaciones: personas, ya sea con un título universitario o medio-o de formación profesional de alto nivel, o los que no tienen una cualificación profesional específica podrán celebrar un contrato de trabajo en prácticas; el trabajador o trabajadora puede ser contratado para realizar una obra o servicio determinado; para cumplir con el aumento temporal de la carga de trabajo; sustitución de trabajadoras con permiso de maternidad u otras licencias; contrato a plazo fijo para el primer empleo de jóvenes menores de 30 años sin experiencia laboral o experiencia de trabajo de menos de tres meses; y el contrato de "relevo", por el cual un empleado empleada es contratado para cubrir las horas de otro mayor que trabaja a tiempo parcial en el periodo hasta la jubilación.

El número máximo de contratos de duración determinada depende de la razón por la cual se formalizó el contrato. Si se concluye para abordar aumento temporal de la carga de trabajo, el contrato de duración determinada puede ser prorrogado o renovado una sola vez, dentro de la duración máxima (6 meses en cualquier período de 12 meses, que puede ampliarse a 12 meses en cualquier periodo de 18 meses por convenio colectivo). Para los contratos de trabajo o de servicios específicos, la duración máxima es de 36 meses lo que permite

The text in this document was last updated in February 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Spain in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.es/>

una nueva prórroga de 12 meses. No hay límite en los sucesivos contratos de duración determinada en el tiempo máximo de duración. La duración máxima de los contratos de formación y aprendizaje es de un año (mínimo) a tres años (como máximo). No hay límite en la duración del contrato de un trabajador con discapacidad. Para profesionalizar los contratos, la duración oscila entre 6 meses y 2 años. La duración máxima de un contrato de relevo para los trabajadores y trabajadoras cercanos a la jubilación, es la duración del tiempo hasta que la persona sustituida alcance la edad de 65 hasta un máximo de 48 o 52 meses, de acuerdo con la edad de un trabajador o trabajadora que se jubila. Los empleados o empleadas a duración determinada no deben ser discriminados en comparación con los indefinidos, salvo si existe una justificación objetiva para ello. Un trabajo de duración determinada que se celebre sin justificación se hace en fraude de ley y, como tal, da lugar a un empleo indefinido.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores art 15.1.b y la Ley 35/2010 de 17 de septiembre de 2010

Período de Prueba

La duración máxima del período de prueba se establece de acuerdo con las disposiciones de los convenios colectivos. Sin embargo, en ausencia de un convenio colectivo, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos cualificados, o dos meses para los demás trabajadores o trabajadoras. En las empresas con menos de 25 trabajadores /as el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los que no sean técnicos

cualificados. Durante el período de prueba, el trabajador /a tendrá los mismos derechos y obligaciones que un empleado permanente, excepto en lo que se refiere a la terminación. Cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación durante este período sin las disposiciones de preaviso aplicables normalmente, y sin el pago de ninguna compensación. Un nuevo tipo de contrato de trabajo, creado en 2012, el Contrato Permanente de Empleo de Apoyo a Emprendedores está disponible exclusivamente a las PYME con menos de 50 empleados, establece la duración del período de prueba de 1 año.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores, art. 14

Preaviso

Los despidos pueden ser clasificados como despidos disciplinarios y despidos objetivos. Las razones para el despido disciplinario incluyen una violación grave y negligente del contrato por parte del empleado / a como el absentismo repetido e injustificado o la falta de puntualidad, o la falta de disciplina o desobediencia en el trabajo, o una ofensa verbal o física contra el empresario, compañeros de trabajo o sus familiares, o una violación de la buena fe contractual, o una reducción continua y deliberada en la eficiencia y los resultados, o la embriaguez habitual o toxicomanía si esto tiene un efecto negativo sobre el trabajo del empleado /a. Por otra parte, los despidos objetivos pueden basarse en la ineptitud hacia el trabajo, o la falta de adaptación a las modificaciones técnicas pertinentes para su papel, o por despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción

relacionadas, o el absentismo, aunque justificado e intermitente, cuando el grado de absentismo alcanza ciertas cuotas legales.

Generalmente no hay plazo de preaviso legal que una empresa tiene que observar para despedir a un empleado. Cuando una empresa despide a un empleado /a, los plazos de preaviso se aplicarán sólo cuando se produzca por acuerdo entre las partes, un acuerdo colectivo aplicable o una política de la empresa. Sin embargo, los despidos individuales por causas objetivas están sujetos a un plazo de preaviso de 15 días, mientras que no se requiere un aviso de despido por motivos disciplinarios. Cuando sean aplicables los plazos de preaviso, el empresario también puede decidir pagar por falta de preaviso.

En el caso de extinción del contrato de trabajo de duración determinada, con una duración superior a un año, la empresa debe generalmente dar un preaviso mínimo de 15 días de antelación a la fecha de terminación. Si un empleado/a renuncia (ya sea contratado en virtud de un contrato de duración determinada o indefinido), él o ella debe dar al empresario la notificación definida por el convenio colectivo aplicable o por la costumbre y la práctica en el lugar de trabajo de que se trate (por lo general, el preaviso está en el rango entre los 15 días y un mes, aunque algunos convenios colectivos requieren preaviso de tres meses).

En 2020 se deroga el artículo 52, letra d), del Estatuto de los Trabajadores. En virtud de este, un empleador tenía el derecho de despedir objetivamente a un trabajador que hubiera acumulado numerosas ausencias al trabajo, incluso si éstas estuvieran justificadas. Este motivo de

despido objetivo ahora ha sido eliminado.

Fuentes: Estatuto de los Trabajadores, art. 51 (1)., Art. 53 (1c), art. 54, art. Estatuto de los Trabajadores, art. 51 (1)., Art. 53 (1c), art. 54, art. 55

Compensación por Despido

En el caso de despido por razones objetivas (causas económicas/organizativas, de capacidad de los trabajadores/as y otras razones objetivas), la indemnización por despido se abona al trabajador/a en el momento de la notificación de terminación del contrato que se entrega al trabajador/a por escrito.

La indemnización por despido / redundancia es igual a 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 meses de salario. En caso de servicio de menos de un año, se le da al trabajador/a un pago prorrateado por despido (como 10 días de salario por 6 meses) (art. 53 (1) ET). Por otro lado, si un trabajador/a es despedido por motivos disciplinarios, no tiene derecho a indemnización por despido.

De conformidad con el art. 49 (1) c) del Estatuto de los Trabajadores, a la terminación de un contrato de duración determinada por el vencimiento del plazo o de la finalización de la obra, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una indemnización por despido (no aplicable a los los contratos celebrados con fines de formación o para reemplazar a los empleados que se ausentan temporalmente del puesto de trabajo. En cuanto a la contratación indefinida practicada por empresas de menos de 25 empleados, donde los contratos se

extingan por razones objetivas - también con respecto a los despidos colectivos, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) pagará parte de la indemnización que corresponda al trabajador o trabajadora - equivalente a 8 días de salario por año de servicio, con los períodos de hasta 1 año prorrateado por meses- El FOGASA no es responsable de ningún tipo de compensación si la decisión de extinción se declara improcedente, por lo que el empleador debe pagar en tales casos la indemnización completa.

En el caso de despido improcedente, la indemnización es la siguiente:

- i. para los empleados/as cuyos contratos comenzaron a partir del 12 de febrero 2012, el pago se fija en 33 días de salario por año de servicio con la empresa, hasta un máximo de 24 mensualidades.
- ii. para los empleados/as cuyos contratos comenzado antes del 12 de febrero de 2012 el pago se ha fijado en 45 días de salario por año de servicio con el empleador antes del 12 de febrero de 2012 y 33 días de salario por año de servicio con la empresa desde el 12 de febrero de 2012. El pago total no suele sobrepasar los 720 días de salario, aunque puede ser de hasta 42 meses para los empleados con largo período de servicio antes del 12 de febrero de 2012.

Al final de un contrato temporal, excepto para los interinos y los de formación el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional del importe que correspondería de pagar doce días de salario por cada año de servicio. La indemnización se calcula como sigue:

- i. Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales formalizados hasta Diciembre de 2011.
- ii. Nueve días de salario por cada año de servicio para contratos temporales formalizados desde el 1 de Enero de 2012.
- iii. Diez días de salario por cada año de servicio para contratos temporales formalizados desde el 1 de Enero de 2013
- iv. Once días de salario por cada año de servicio para contratos temporales formalizados desde el 1 de Enero de 2014.
- v. Doce días de salario por cada año de servicio para contratos temporales formalizados (concluded) desde el 1 de Enero de 2015.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores Art.33 (8), Art. 49 (1c), Art.51-56

05/13 Responsabilidades familiares

Convenios de la OIT

Convenio 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).

Recomendación 165: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

España sólo ha ratificado el Convenio 156 y 165.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Esto es para los nuevos padres en la época de parto y suele ser de corta duración.

La recomendación (núm. 165) que acompaña el Convenio de la OIT sobre responsabilidades familiares prevé el permiso parental como una opción a disposición de cualquiera de los padres a disfrutar de un permiso de larga ausencia (remunerado o no) sin renunciar al trabajo. El permiso parental se toma generalmente una vez que la maternidad y la licencia por paternidad se han agotado. Para los padres que trabajan, las leyes pueden definir la parte del permiso parental que tiene que ser obligatoriamente asumido por los padres o madres.

La Recomendación 165 pide estudiar medidas para mejorar las condiciones generales de trabajo a través de las modalidades de trabajo flexible.

Regulaciones sobre las condiciones de empleo:

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Licencia por paternidad

En los casos de parto, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a suspender su contrato por cuatro semanas consecutivas, que se pueden extender en caso de parto múltiple, adopción o acogimiento en dos días más por cada hijo a partir del segundo hijo. Para tener derecho a esta licencia el trabajador deberá dar aviso por adelantado al empresario, con la debida antelación, de su intención de ejercer este derecho. El pago se realiza por el 100% de los ingresos, pagados por la Caja de la Seguridad Social con el mismo techo que la licencia por maternidad y financiado por las contribuciones de la seguridad social de los empresarios y los empleados, a excepción de los dos primeros días que son pagados por las empresas en el sector privado o los trabajadores autónomos. El Gobierno ha retrasado la puesta en práctica de la extensión a 4 semanas hasta el año 2015. El permiso de paternidad que se aplica actualmente, sin embargo, es sólo 15 días extendidos en dos días por hijo en el caso de nacimientos múltiples (o adopción o acogida) o si el niño/a tiene una discapacidad; y de 15 a 20 días para las familias numerosas o familias con una persona discapacitada. Los dos primeros días de la licencia de 15 días tienen que ser utilizados en el momento del nacimiento. Los 13 días restantes de la licencia de paternidad se pueden utilizar durante o inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad. En el sector público, el permiso de

paternidad de 15 días tiene que ser tomado como un todo en el momento del nacimiento. Los padres también pueden utilizar Licencia de paternidad a tiempo parcial con el consentimiento del empleador.

Hasta el 31 de diciembre de 2016, los padres podían gozar de la licencia de paternidad por 15 días. A partir del 1 de enero de 2017, la licencia de paternidad es de cuatro semanas consecutivas, prorrogable por dos días por cada hijo a partir del segundo hijo. Hay dos días de permiso de nacimiento que son utilizados por los padres en el momento del nacimiento. La licencia de paternidad de cuatro semanas se puede tomar durante el permiso de maternidad o inmediatamente después del fin del permiso de maternidad, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial (si se prevé en el convenio colectivo o acuerdo individual con el empleador). Los trabajadores que gozan de permiso de paternidad disfrutan de la misma protección contra el despido que las que se encuentran en licencia de maternidad.

La Ley 06/2018 amplió el permiso de paternidad a 5 semanas. El Real Decreto-ley 6/2019 amplía el permiso de paternidad a 8 semanas en 2019 (a partir del 1 de abril), 12 semanas en 2020 (a partir del 1 de enero) y 16 semanas en 2021 (a partir del 1 de enero). En 2021, el permiso de paternidad y el permiso de maternidad tuvieron la misma duración. En 2019, las dos primeras semanas deben disfrutarse nada más nacer el bebé y el padre biológico puede transferir cuatro semanas al otro progenitor. A partir del 1 de enero de 2020, las cuatro primeras semanas deben disfrutarse nada más nacer el bebé y la madre biológica puede transferir hasta dos semanas al otro

The text in this document was last updated in February 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Spain in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.es/>

progenitor. A partir del 1 de enero de 2021, los permisos de maternidad y paternidad tendrán la misma duración, es decir, 16 semanas. Las primeras 6 semanas deben disfrutarse nada más nacer el bebé y son obligatorias para ambos progenitores. Los dos días de permiso remunerado por nacimiento se eliminan en 2019

Fuentes: Real Decreto 2/2015, art.48 bis del Estatuto de los trabajadores (Modificado por la Ley 9/2009)

Permiso parental

Los trabajadores/as tienen derecho a un permiso parental no remunerado de no más de 3 años para cuidar de su hijo biológico o adoptivo, contados a partir de la fecha de nacimiento del niño o de la fecha de adopción. Cada hijo /a sucesivo da derecho al trabajador/a a un nuevo período de licencia que marca el final del actual período de licencia. Cuando ambos padres trabajan para la misma empresa, el empleador puede impedir el ejercicio simultáneo de permiso parental, por los motivos de riesgos del negocio. Durante el primer año se garantiza la vuelta al mismo puesto de trabajo; después del primer año, la protección del empleo se limita a un trabajo de la misma categoría. No hay límites para el número de períodos de licencia que se pueden tomar hasta que tres años, sin período mínimo. Desde 2000, varios gobiernos regionales han tres años, sin período mínimo. Desde 2000, varios gobiernos regionales han introducido prestaciones uniformes. Sin embargo, estos beneficios se han reducido o abolido desde 2009 como consecuencia de la crisis fiscal. El permiso parental es de excedencia voluntaria, sin embargo los trabajadores en situación de

excedencia reciben crédito por contribuciones a la seguridad social, que afectan a las cuentas de pensiones, cobertura de salud y nuevos derechos de maternidad o paternidad, para los dos primeros años en el sector privado y para todo el período en el sector público.

Los trabajadores tienen derecho a solicitar adaptaciones de la duración y la distribución de la jornada laboral, en la organización del tiempo de trabajo, para respetar su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Esas adaptaciones, sin embargo, deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades del trabajador y las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Los padres y madres que trabajan también pueden solicitar esas adaptaciones del horario de trabajo hasta que los hijos cumplan los 12 años. Ambos padres pueden tomar 6 semanas de licencia simultáneamente. El empleado tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo en caso de nacimiento prematuro del hijo o la hija.

Al transponer la Directiva de la UE (2019/1158), se modifica el Código del Trabajo para introducir un nuevo permiso parental no remunerado de 8 (ocho) semanas. Se puede tomar hasta que el niño cumpla 8 años. La licencia parental no remunerada de 8 semanas es intransferible y puede ser tomada en partes. El trabajador también podrá optar por tomar el permiso a tiempo completo o a tiempo parcial.

Fuentes: Artículo 46 (3) del Real Decreto Nº 2/2015 por el que se promulga el Estatuto de los Trabajadores; Ley 26/2015, sobre permiso parental para adopción y acogimiento familiar.

Opción de trabajo flexible para los trabajadores con hijos menores de edad y otras responsabilidades familiares

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una reducción de su tiempo de trabajo (entre un octavo y la mitad), con una reducción proporcional del salario, si es que son directamente responsables de un menor de ocho años (en el sector privado) o doce años (en el sector público) de edad, personas con discapacidad o sus familiares en determinadas circunstancias específicas. Los empleados/as pueden decidir, dentro de su horario de trabajo habitual, la extensión y la duración de la reducción del tiempo de trabajo. Se define como un derecho individual, y no está retribuido (aunque algunos gobiernos regionales han introducido pagos para los padres que reducen las horas de trabajo), pero los trabajadores que toman este "permiso a tiempo parcial" cotizan con hasta dos años de seguridad social a tiempo completo (que afecta a las cuentas de pensiones, y los nuevos derechos de licencia). En los casos de partos prematuros e hijos o hijas que, por alguna razón, permanecen hospitalizados después del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora todos los días. Los padres también tienen también derecho a reducir su jornada de trabajo a un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Fuentes: Real Decreto Legislativo 1/1995, la promulgación de arte Estatuto de los Trabajadores. 37 (4)

06/13 Maternidad y Trabajo

Convenios de la OIT

Un convenio anterior (103 de 1952) prescribe al menos 12 semanas la licencia por maternidad, 6 semanas antes y 6 semanas después. Sin embargo, una convención posterior (N ° 183 del año 2000) exige que la licencia de maternidad sea de por lo menos 14 semanas y que expire el plazo de seis semanas de licencia obligatoria después del parto.

España sólo ha ratificado el Convenio 103.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, la trabajadora debe tener derecho a la atención médica y a la partera sin ningún coste.

Durante el embarazo y la lactancia usted debe estar exenta de cualquier trabajo que pueda hacerle daño a usted o a su bebé.

Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.

Durante la licencia de maternidad, su ingreso debe ser de al menos dos tercios de su salario anterior

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, debe ser protegida contra el despido o cualquier otro trato discriminatorio.

Las trabajadoras tienen el derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente después de hacer uso de la licencia por maternidad.

Después del nacimiento de su hijo y luego del volver al trabajo, debe permitirse interrupciones pagas para amamantar a su hijo.

Regulaciones sobre maternidad y trabajo:

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)
- Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

Servicio médico gratuito

El Sistema Nacional de Salud brinda atención médica a todas las personas, financiada por la Seguridad Social, incluyendo entre otros, los servicios de atención a las mujeres: a) el seguimiento de cuidado y salud del embarazo. b) la preparación para el parto, c) visita al médico durante el primer mes después del parto, d) la detección de grupos de riesgo y detección precoz del cáncer ginecológico y de mama, de acuerdo con los programas establecidos por los servicios de salud, e) el tratamiento de las complicaciones patológicas de la menopausia, de acuerdo a los programas de servicios de salud. La hospitalización es posible en los hospitales del Sistema Nacional de Salud (Sistema Nacional de Salud) o los hospitales que operan bajo un acuerdo con este sistema.

Fuentes: Real Decreto 2766/1967 de 16 de noviembre, sobre el reglamento sobre las prestaciones de protección de la salud y la gestión de los servicios médicos en el

General de la Seguridad Social Art. 14 (2), Real Decreto 63/1995, de 20 de enero sobre reglamentos de beneficios para la salud en el Art Sistema Nacional de Salud 1,2 (1), Anexo 1 (2,1)

Trabajo peligroso

Es responsabilidad del empresario evaluar los riesgos en el lugar de trabajo. Para cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico de exposición a procesos o agentes, el empleador tiene que determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición con el fin de evaluar cualquier riesgo para la salud de las mujeres así como del feto. Si la evaluación pone de manifiesto un riesgo para la seguridad o la salud o un efecto sobre el embarazo o la lactancia de una trabajadora, la empresa tiene que tomar las medidas dicho riesgo se dicho riesgo se evite (a través de un ajuste temporal de las horas). En el caso de la adaptación de las condiciones de trabajo o los tiempos de trabajo no sea posible o sea insuficiente para evitar los riesgos, debe ser transferida a otro puesto de trabajo compatible con su trabajadora a trabajadora a otro puesto no resulta técnica u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, la ley prevé la suspensión del contrato de trabajo. Durante la suspensión del contrato de trabajo, las mujeres tienen derecho a las prestaciones en efectivo del sistema de seguridad social hasta el inicio del permiso o que el hijo o hija cumpla nueve meses de edad. El o que el hijo o hija cumpla nueve meses de edad. El trabajo arduo (levantar, cargar, empujar o

The text in this document was last updated in February 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Spain in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.es/>

tirar de cargas); trabajos que impliquen la y el trabajo que requiera un y el trabajo que requiera un esfuerzo físico (periodos prolongados de estar sentado, de pie, la exposición a para las trabajadoras embarazadas y para las trabajadoras embarazadas y madres lactantes.

Fuentes: Ley N ° 31/1995 de Prevención de Riesgos en el Trabajo Art.26, el Real Decreto N ° 1/1994 de la Ley General de Seguridad Social Art.135, el Real Decreto N ° 1/1995, Estatuto de los Trabajadores art 48 (. 5), el Real Decreto 39/1997 reglamentos sobre Servicios de Prevención Art.4 (1), el Real Decreto N ° 783/2001 sobre el reglamento en materia de protección contra las radiaciones ionizantes Art.7

Licencia por maternidad

La duración total de la licencia por maternidad es de 16 semanas consecutivas en la que seis semanas son obligatorias y deben ser disfrutadas después del nacimiento, mientras que las diez semanas restantes pueden tomarse antes o después del nacimiento. En caso de parto múltiple, 2 semanas para cada hijo o hija a partir del segundo. A excepción de las 6 semanas de descanso obligatorio, si el niño o niña es prematuro o tiene que ser hospitalizado después del parto, el permiso se puede tomar después de la finalización de la hospitalización. Mediante la consolidación de un derecho a una reducción de jornada, las madres pueden en la práctica ampliar el permiso de maternidad de dos a cuatro semanas. Si después de la licencia de maternidad la madre aún necesita atención médica como consecuencia del nacimiento de su hijo y no puede trabajar, estará en situación de incapacidad temporal y con derecho a prestaciones por enfermedad

del sistema de Seguridad Social. Si el niño o niña es prematuro o tiene que ser hospitalizado después del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora todos los días. También tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta dos horas al día, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Las madres que trabajan tienen derecho a transferir hasta diez de sus 16 semanas pagadas de maternidad al padre con la condición de que tome las seis semanas después de dar a luz, que su pareja cumpla con los requisitos contributivos, y que la transferencia no ponga en peligro su salud. El permiso puede ser totalmente transferido o parcialmente transferido, por lo que ambos padres comparten a tiempo completo o parcial el permiso de manera coincidente. Si la madre fallece, el padre puede tomar los derechos de licencia de maternidad, con independencia de la situación del empleo anterior de la madre y de los derechos. La licencia de maternidad no se reduce en el caso de la muerte de su hijo.

La Ley de Salud Sexual y Reproductiva (2/2010) fue modificada en 2023. La modificación introduce tres nuevas causales de licencia temporal para las mujeres: menstruación dolorosa; embarazo, a partir del primer día de la semana 39; y aborto; mientras que la trabajadora no puede regresar a trabajar debido a su estado de salud.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, I Estatuto de los Trabajadores, art. 48 (4) y art.37 (4 bis)

Salario

Todas las trabajadoras tienen derecho a prestaciones de licencia por maternidad

The text in this document was last updated in February 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Spain in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.es/>

en metálico, por cuenta ajena o por empleados por cuenta propia si están afiliadas en cualquier régimen de seguridad social y han hecho las contribuciones requeridas. Las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de maternidad en metálico están determinadas tanto por la edad de la trabajadora y la duración de su contribución al régimen general de seguridad social. a) si la trabajadora es menor de 21 años de edad en la fecha del nacimiento / adopción / acogimiento familiar: se requiere un periodo mínimo de cotización. b) si la trabajadora tiene entre 21 y 26 años: se requiere un período mínimo de cotización de 90 días en los 7 años inmediatamente anteriores al momento en que el inicio de la licencia o, alternativamente, 180 días de cotización durante toda la vida laboral de la trabajadora antes de la fecha. c) si la trabajadora tiene más de 26 años: se requiere un período mínimo de cotización de 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores al momento en que los permisos se inician o, alternativamente, 360 días en toda la vida laboral de la trabajadora antes de la fecha. En el caso de trabajadoras a tiempo parcial, la contribuciones se calcularán en función del número de horas trabajadas y calculando su equivalencia en días teóricos de contribución. Para tener derecho a cobrar las prestaciones por maternidad, las empleadas deben estar afiliadas al régimen de seguridad social general y haber hecho aportes durante 180 días en los 5 años anteriores a la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento. Todos las trabajadoras tienen derecho a prestaciones por maternidad a partir del primer día de inicio de la licencia de maternidad, y su duración se ajustará a la duración del período de descanso disfrutado. En general, 16 semanas

consecutivas, que se amplía en 2 semanas por cada hijo o hija a partir del segundo, en los casos de parto múltiple, adopción o acogimiento. La cantidad de beneficios en efectivo es el 100% de la base de cotización hasta un máximo de € 3,606.00 al mes durante toda la duración de la licencia de maternidad. Una prestación uniforme (€ 532,51 por mes o € 17,75 por día) se paga durante 42 días a todas las trabajadoras que no reúnan los requisitos requeridos.

Fuentes: Real Decreto N ° 1/1994 de la Ley General de Seguridad Social Art.7, Art. 86 Art. 133, el Real Decreto N ° 295/2009 sobre las prestaciones en dinero del Sistema de Seguridad Social en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia. Art.3-4, Art.8

Protección contra despidos

Un contrato de trabajo se suspende en el caso de baja por maternidad y adopción. Después de que los fundamentos jurídicos de la suspensión han dejado de existir, el trabajador o trabajadora tiene derecho a su reincorporación en el puesto de trabajo. El despido es nulo y sin efecto si se basa en alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o la ley y que violan los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. Lo mismo se aplica cuando se produce el despido durante la licencia por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o durante el embarazo, la lactancia o permiso de paternidad o maternidad. El despido se permite si hay una evidencia de que no se basa en motivos relacionados con el embarazo o la maternidad / paternidad.

A partir del 1 de abril de 2019, el despido durante el periodo de prueba será nulo desde que una trabajadora se quede embarazada hasta que comience el permiso de maternidad.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, la promulgación de la Carta efectos del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores (1.d), art.48 (4), art. 53 (4a.bc), art.55 (5a.b)

Derecho a regresar a la misma posición

Un contrato de trabajo se suspende en caso de maternidad y adopción con reserva del puesto de trabajo. Después de que los fundamentos jurídicos de la suspensión hayan dejado de existir, el trabajador o trabajadora tiene derecho a su reincorporación en el puesto de trabajo. Durante la licencia parental, el trabajador /trabajadora conserva todos sus derechos de antigüedad. El puesto del trabajador /trabajadora ocupado ha de mantenerse abierto durante un año a partir de la fecha en que comienza la licencia parental. Después de un año, se reservará un puesto del mismo grupo profesional o categoría para el empleado con permiso parental.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, la promulgación de la Carta efectos del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores (1.d), art. 48 (4)

Lactancia

Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de una hora, sin pérdida de salario, que se puede dividir en dos pausas para amamantar a sus hijos/as hasta los 9 meses de edad (12 meses en el sector público). La duración del descanso

se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Pueden reducir sus horas de trabajo normales en 30 minutos en lugar de tomar los descansos. La trabajadora también puede tener el derecho de reducción de tiempo acumulado como días completos de trabajo de acuerdo con los términos establecidos en el convenio colectivo o en un acuerdo individual sobre la base del primero. El padre también tiene derecho a estos descansos o reducir sus horas de trabajo en 30 minutos.

Según el Real Decreto-ley 6/2019, el descanso por lactancia se sustituye por el permiso para el cuidado del lactante. La duración del permiso para el cuidado del lactante es también de 9 meses. Una trabajadora tendrá derecho a un descanso de una hora (o dos medias horas) o a una reducción de su jornada en 30 minutos a tal efecto. Este permiso también podrá acumularse en días completos según lo estipulado en el convenio colectivo correspondiente o conforme a lo acordado entre la trabajadora y su empresa. El permiso para el cuidado del lactante pueden disfrutarlo ambos progenitores. En este caso, podrán hacerlo hasta que el bebé cumpla 12 meses. Sin embargo, implica una reducción de la parte proporcional del salario.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, de Estatuto de los Trabajadores, art. 37 (4)

07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo

Convenios de la OIT

La mayoría de los convenios de la OIT en materia de SST hacen referencia a los riesgos de seguridad muy específicas, como el amianto y los productos químicos. El Convenio 155 (1981) es la convención general pertinente aquí.

Convenio sobre la inspección del trabajo: 81 (1947)

España ratificó los convenios 81 y 155.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

Usted y sus colegas deberían recibir capacitación sobre todos los aspectos relacionados con el trabajo, la seguridad y la salud. Debe saber dónde están las salidas de emergencia.

Con el fin de garantizar la seguridad y la salud, un sistema de inspección de trabajo independiente y eficaz debe estar presente.

Regulaciones sobre salud y trabajo:

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)
- Ley 31/1995. De 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, de protección personal

Obligaciones del empleador

La Salud y seguridad en el trabajo es un derecho al que todos los empleados y empleadas tienen derecho legítima y legalmente, y ese derecho se concede a los empleados/as españoles por diversas disposiciones legislativas y por la participación de las autoridades de salud y seguridad pública. Las empresas también están obligados a proteger a los empleados/as de los riesgos laborales. Las empresas deben garantizar la salud y seguridad de sus empleados y empleadas en todos los aspectos de su trabajo mediante la adopción de medidas preventivas necesarias y la adopción y actualización periódica de las medidas de seguridad e higiene adecuadas. Éstas deben estar dirigidas a evitar los riesgos, evaluar aquellas que son inevitables y tomar medidas para reducirlos o eliminarlos; adaptar el trabajo a la persona (en particular con respecto al trabajo monótono y repetitivo), especialmente en cuanto al diseño de los lugares de trabajo y la elección de los equipos y métodos de trabajo / producción; mantenerse al día con los avances tecnológicos; planificación de la prevención; poner la protección colectiva antes que la protección individual; hacer frente a los riesgos en su origen; planificación de la prevención y la integración en esta planificación, como un todo coherente, de la tecnología, la

organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y la influencia de los factores ambientales y proporcionar a los trabajadores una supervisión adecuada. Las empresas deben llevar a cabo las evaluaciones de riesgos, no sólo para identificar los riesgos y peligros a los que están expuestos sus empleados, sino también para que puedan elaborar una política sobre la manera de minimizar o eliminar esos riesgos.

El Real Decreto 231/2017 ofrece incentivos a los empleadores que reduzcan la siniestralidad laboral y permite que reduzcan las cotizaciones a la Seguridad Social. Dicha reducción deben solicitarla los empleadores y debe ir precedida de un informepropuesta.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores art 19 (1-2); Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales; Real Decreto 901/2015; Real Decreto 598/2015 sobre Salud y Seguridad en el Trabajo; La Orden ESS/256/2018, de 12 de marzo de 2018 desarrolla las disposiciones del Real Decreto 231/2017

Equipamiento gratuito

Toda empresa debería adoptar las medidas necesarias para garantizar que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo a realizar y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que se garantice la seguridad y la salud de los trabajadores/as que los utilizan. Cuando el uso de equipo de trabajo pueda presentar un riesgo especial para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, la empresa debería tomar las medidas necesarias con

el fin de anular el riesgo. Las empresas deben proporcionar a sus trabajadores el equipo de protección personal adecuado para su trabajo y garantizar un uso efectivo del mismo cuando sea necesario. El equipo de protección personal debe utilizarse cuando los riesgos no puedan evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Las empresas están obligadas a proporcionar el equipo de protección personal libre de costo para los trabajadores y trabajadoras, mantenerlo y sustituirlo cuando sea necesario, así como asegurar su uso eficaz.

Fuentes: LEY 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales Art. 17; Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre equipos de protección individual Art. 3

Capacitación

La empresa está obligada a proporcionar una formación práctica y relevante en materia de salud y seguridad para los trabajadores/as contratados, o cuando cambian de trabajo o tienen que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el trabajador/a o sus compañeros de trabajo, o de terceros, ya sea con sus servicios propios o con la participación de los servicios gubernamentales pertinentes. Las empresas tienen la responsabilidad de considerar la cualificación profesional de sus empleados/as y la experiencia en materia de salud y seguridad antes de confiarles tareas, y deben asegurarse de que sólo quienes tienen el conocimiento o la experiencia necesaria son asignados a trabajos que implican riesgos o peligros

específicos. El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y prácticas especialmente dentro de las horas de trabajo y también en otros momentos. Las empresas deben informar a sus empleados/as de los riesgos (tanto de carácter general y particular para trabajos específicos), las medidas de protección y prevención que les sean aplicables, así como cualquier otra medida de emergencia en su lugar dentro de la empresa. Además, la empresa debe proporcionar a cada empleado y empleada formación teórica y práctica en temas de salud y seguridad de acuerdo con su trabajo en particular y de los riesgos asociados. La empresa también debe de analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas que sean necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, el nombramiento de personal específico para estas tareas, proporcionándoles la formación necesaria, y comprobar periódicamente que las medidas adoptadas están funcionando correctamente. Las empresas también están obligadas a organizar cursos de formación sobre el uso de equipos de protección personal y otra información relevante como los riesgos contra los que protege el equipo, y el mantenimiento de este equipo.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, la promulgación de Estatuto de los Trabajadores art 19 (4); Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales Art 18 y 19; Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre equipos de protección individual Arte. 8-10

Sistema de inspección de trabajo

Bajo la ley laboral española, el Inspector o

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social tiene un papel importante que desempeñar en la supervisión y seguimiento de las medidas de salud y seguridad en el trabajo. Él o ella tiene la autoridad para exigir a los empresarios el subsanar los posibles incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y para ordenar el cese inmediato del trabajo si el incumplimiento da lugar a un peligro grave e inminente para la salud y la seguridad en el trabajo de los empleados y empleadas. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público que se encarga de ejercer el cumplimiento de la normativa de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes. Esta legislación es muy amplia e incluye, entre otras materias, en relación a las relaciones laborales, la seguridad social, el empleo o las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Una nueva ley que regula la Inspección de Trabajo se aprobó el 21 de Julio de 2015 y reemplaza a la Ley 42/1997. La legislación pertinente sobre la inspección del trabajo es la siguiente: la Ley 42/1997, de 14 de noviembre de Ordenamiento Inspección de Trabajo y Seguridad Social; Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; Real Decreto 138/2000 de 4 de febrero, Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; y el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, que modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por violaciones de orden social y los expedientes de liquidación de las contribuciones a la Seguridad Social.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores art 19; Ley n.31/1995 en Prevención de Riesgos Laborales al artículo 09, Art. 43.; Ley 23/2015 sobre Inspección de Trabajo

08/13 Trabajo y Enfermedad

Convenios de la OIT

Convenio 102 (1952). Convenios 121 (1964) y 130 (1969) sobre la seguridad social, trabajo y enfermedades profesionales y la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

España sólo ha ratificado el Convenio 102.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Sus derechos de trabajo y los ingresos deben ser protegidos cuando usted enferma. La legislación laboral nacional podrá establecer que la prestación por enfermedad no puede ser pagada durante los 3 primeros días de su ausencia.

Como mínimo debe tener derecho a un ingreso durante los primeros 6 meses de enfermedad. Este ingreso debe ser por lo menos el 45 por ciento del salario mínimo. (Los países son libres de optar por un sistema que garantiza el 60 por ciento de los últimos salarios durante los primeros 6 meses de enfermedad o incluso durante el primer año). Usted debe tener derecho a la licencia por enfermedad pagada.

Durante los primeros 6 meses de su enfermedad, no debería ser despedido.

Cada vez que usted está incapacitado debido a una enfermedad profesional o un accidente, usted debe recibir la prestación correspondiente. En el caso de incapacidad temporal o total / discapacidad, un trabajador puede al menos obtener el 50% de su salario promedio, mientras que en el caso de muerte, los sobrevivientes pueden obtener un 40% del salario medio del trabajador fallecido.

Regulaciones sobre trabajo y enfermedad:

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad
- Ley 16/2003 de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud
- Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Salario

Para tener derecho a la licencia por enfermedad pagada, un trabajador o trabajadora tiene que haber alcanzado un período de cotización de al menos 180 días en los últimos 5 años (artículo 130 de la Ley General de la Seguridad Social). En caso de accidente, no se necesita el período mínimo de cotización. La duración máxima de la licencia por enfermedad es de 12 meses (365 días), que puede ampliarse a otros 6 meses (180 días) si se prevé una cura en este último período de tiempo (artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social).

Durante los 3 primeros días de la enfermedad, la empresa suele pagar al trabajador/a, aunque la ley no lo prevé. A partir del día 4 hasta el día 20 incluido, él / ella recibirá el 60% de su / su salario normal, mientras que después del día 21 él / ella recibirá el 75% del salario normal. Del día 4 al día 15 incluido, el salario tiene que ser pagado por el empresario, después de los 16 días, se deberá pagar el INSS (Seguridad Social). Los convenios colectivos pueden recoger mejores condiciones.

Atención médica

Los servicios de salud se proporcionan a todos los trabajadores y trabajadoras registrados y sus familias, a los / las pensionistas y a las personas desempleadas por el Sistema Nacional de Salud – Sistema Nacional de Salud (SNS), que cubre el tratamiento médico en el hogar, en un centro de salud y en un hospital. El sistema de seguro nacional de salud también cubre la hospitalización y la atención de emergencia en un centro médico de emergencia, y proporciona medicamentos, prótesis quirúrgicas, aparatos ortopédicos y sillas de ruedas comunes y corrientes. Prótesis dentales y gafas no están cubiertos. La atención médica es generalmente gratuita, aunque la atención dental no está totalmente cubierta. Los medicamentos son gratuitos para algunas categorías (beneficiarios de pensiones no contributivas, las personas desempleadas que hayan agotado la prestación de desempleo y los que reciben prestaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional), otros por lo general tienen que pagar una parte del costo.

Fuentes: Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad y la Ley 16/2003, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud

Seguridad en el trabajo

El trabajador o trabajadora enfermo tiene derecho a mantener el puesto de trabajo durante la enfermedad. (Art. 48.1 del Estatuto de los Trabajadores). La duración máxima de la licencia por enfermedad es de 12 meses (365 días), que puede ampliarse a otros 6 meses (180 días) si se prevé una cura en este último período de

tiempo.

Fuentes: artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social

Discapacidad / Prestación por lesiones

Las lesiones de trabajo se dividen en cuatro categorías: (i) la incapacidad permanente total (ii) la incapacidad parcial permanente (iii) incapacidad temporal y (iv) lesiones fatales que conducen a la muerte de un trabajador o trabajadora. El sistema español de Seguridad Social no prevé la separación entre accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, pero éstos reciben beneficios específicos en relación a los accidentes o enfermedades no relacionados con el trabajo.

No hay período mínimo de calificación para el acceso a las prestaciones por accidentes de trabajo. La prestación por incapacidad permanente se fija de acuerdo con el porcentaje de discapacidad. En caso de invalidez parcial es de un mínimo del 33% del trabajo habitual, la prestación es una compensación a tanto alzado equivalente a 24 veces la base de cálculo (ingresos medios del trabajador asegurado). Por incapacidad permanente total para realizar el trabajo habitual, el beneficio es una pensión equivalente al 55% de la base reguladora correspondiente. Para personas de 55 años o más de edad que tienen dificultades para encontrar trabajo, el monto de la pensión se elevará al 75% de la base reguladora. La pensión podrá, a petición del beneficiario, canjearse por un pago a tanto alzado equivalente a 84 veces la pensión mensual. Por incapacidad permanente absoluta para

realizar cualquier tipo de trabajo, el beneficio es una pensión equivalente al 100% de la base reguladora.

Una prestación adicional se proporciona en caso de gran invalidez.

La prestación por incapacidad temporal por accidente de trabajo es la misma que el subsidio de enfermedad, con la excepción de que los tres primeros días se incluyen en la prestación y la cantidad es el 75% del salario normal, incluso en los primeros 20 días. Una prestación de suma global también puede concederse en caso de lesión corporal permanente, la mutilación o deformación resultante de un accidente de trabajo o enfermedad profesional que disminuye la integridad física y sin que cause una incapacidad permanente. En caso de lesión fatal que conduce a la muerte de un trabajador, se paga la pensión de supervivencia. Viudo (a) tiene derecho al 52% de la base reguladora (que depende de la situación laboral de la persona fallecida y la causa de la muerte). Bajo ciertas condiciones (cuando la persona tiene a cargo, y un cierto nivel de ingresos), la tasa se puede incrementar hasta un 70%. Los pagos de pensiones cesan si el cónyuge sobreviviente se vuelve a casar (con ciertas excepciones). La cuantía de la pensión por cada hijo/a huérfano menor de 21 años es del 20% del salario del trabajador/a fallecido. Si no hay cónyuge sobreviviente, se añade la cantidad de que el derecho a la pensión de orfandad (es decir, un incremento del 52 o hasta el 70%).

Bajo ciertas condiciones, también se proporciona una pensión en favor de los familiares. Esto equivale a 20% de la base reguladora. Reglas similares se aplican a la prestación temporal para los miembros

The text in this document was last updated in February 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Spain in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.es/>

de la familia, que se paga por un máximo de 12 meses.

La suma de todas las prestaciones a supervivientes no debe superar el 100% de la base reguladora (con ciertas excepciones).

La prestación por muerte que cubre parte de los gastos del funeral se paga siempre.

Fuentes: Ley General de la Seguridad Social

09/13 Seguridad Social

Convenios de la OIT

Seguridad Social (estándares mínimos): Convenio 102 (1952). Para obtener varios beneficios con estándares más altos se han establecido los convenios posteriores. Trabajo y enfermedades profesionales: Convenios 121 (1964), Invalidez, Vejez y sobrevivientes: Convenio 128 (1967). Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad: Convenio 130(1969). Beneficios de desempleo: Convenio 168 (1988).

España sólo ha ratificado el Convenio 102.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En circunstancias normales, la edad de jubilación no debe ser mayor de 65 años de edad. Si la edad de jubilación se fija en más de 65 años, se debe dar "la debida atención a la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada" y "criterios demográficos, económicos y sociales, que se demostrará estadísticamente". La pensión se puede establecer como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Cuando el jefe de familia ha fallecido, el cónyuge y los hijos tienen derecho a una prestación, expresado como un porcentaje del salario mínimo, o un porcentaje del salario ganado. Esto debe ser por lo menos el 40% del salario de referencia.

Por un período limitado de tiempo, los desempleados tienen derecho a la prestación por desempleo establecido como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Los empleados y sus familiares deben tener acceso a la atención médica mínima necesaria a un costo asequible.

Las prestaciones por invalidez se proporciona cuando una persona no puede participar en una actividad lucrativa, antes de la edad normal de jubilación, debido a una enfermedad crónica no laboral que se traduce en enfermedades, lesiones o discapacidades. La prestación de invalidez debe ser al menos el 40% del salario de referencia.

Regulaciones sobre seguridad social:

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Pensiones

Las personas que hayan alcanzado la edad legal de jubilación y que hayan pagado el número necesario de años de cotización a la Seguridad Social (15 años, al menos, dos de los cuales en los 15 años inmediatamente anteriores a su jubilación) tienen derecho a recibir la pensión de jubilación. El límite de edad de jubilación es 65 años, pero irá aumentando progresivamente hasta alcanzar los 67 en 2027. En 2019, la edad de retiro es de 65 años para aquellos con más de 36 años y 9 meses de contribuciones. La edad de retiro es de 65 años y 8 meses para aquellos que cuentan con menos de 36 años y 9 meses de contribuciones. La pensión completa se paga a partir de los 36 años y 9 meses de contribuciones.

Hay una opción de jubilación anticipada para los trabajadores/as que hayan cumplido por lo menos 33 años de cotización, que hayan estado registrados durante 6 meses en una agencia de empleo y sean desempleados involuntarios: podrán jubilarse a la edad de 61. Los trabajadores y trabajadoras que han pagado 35 años de cotización y tienen derecho a una pensión superior a la cuantía de la pensión mínima podrán retirarse voluntariamente 2 años antes de la edad legal de jubilación.

Los trabajadores y trabajadoras en profesiones peligrosas también se pueden beneficiar de un sistema ligeramente más

favorable. Se fijan diferentes edades de jubilación si la actividad realizada se considera peligrosa, difícil o poco saludable y para las personas con al menos un 65% de discapacidad.

A partir de quince años de cotizaciones al seguro, la pensión será del 50% de la base reguladora. El porcentaje aumenta progresivamente hasta alcanzar el 100% después de 35,5 años de cotización. Los empleados que trabajen más allá de la edad legal de jubilación con más de 15 años de cotización tienen derecho a un incremento del 2-4% de la cuantía de la pensión por cada año completo de cotización adicional.

Las personas de edad que viven con ingresos bajos y que nunca han cotizado a la Seguridad Social, o no lo han hecho durante el tiempo suficiente para tener derecho a una pensión contributiva, pueden tener derecho a una pensión de jubilación no contributiva.

Se aprueba nueva legislación que reconoce el derecho a un suplemento para una pensión (jubilación, viudedad e incapacidad permanente) para madres con dos o más hijos. El importe de l suplemento de acuerdo con esta legislación, es como sigue: si la mujer ha tenido dos hijos, su pensión se incrementará en un 5%; si la mujer ha tenido tres hijos, su pensión se incrementará en un 10%; si la mujer ha tenido más de tres hijos, su pensión se incrementará en un 15%; y si la aplicación del complemento de pensión implica que la pensión resultante es superior a la pensión máxima establecida en el sistema de seguridad social, el suplemento se reducirá a la mitad.

Fuentes: Ley General de la Seguridad

The text in this document was last updated in February 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Spain in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.es/>

Social; §60 de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 31 de Octubre de 2015); http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores?1dmy&urile=wcm%3apath%3a%2FPOIN_Contenidos_en%2FInternet%2F4983%2F10935%2F10963%2F28393%2F28396%2F28472%2F

Prestaciones para los dependientes / sobrevivientes

La Ley establece las prestaciones de supervivencia, a pagar siempre y cuando el trabajador o trabajadora fallecido se halle registrado en un régimen de la Seguridad Social, o se encuentre en una situación equivalente, y hubiera cotizado durante al menos 500 días en los cinco años naturales antes de su muerte. Las contribuciones no son necesarias para la pensión de orfandad.

Los supervivientes incluyen: viudo (a) - en algunos casos, también la pareja de hecho -, cónyuge divorciado, hijas/os menores de 21 años de edad (o 24 cuando si ganan sólo el salario mínimo), otros miembros de la familia del fallecido/a, si dependían de él / ella, no tienen derecho a una pensión pública si no vivieron con el fallecido/a durante al menos dos años antes de la muerte.

La Pensión de viudedad es del 52% de la base reguladora, y depende de la situación laboral de la persona fallecida y la causa de la muerte. Cuando el beneficiario tiene un cargo, y un cierto nivel de ingresos, el porcentaje podrá ser incrementado hasta un 70%. El pago se extingue si el cónyuge sobreviviente se vuelve a casar.

Los huérfanos reciben el 20% de la base reguladora correspondiente. Si no hay

cónyuge sobreviviente, se añade a la cantidad a que el derecho la pensión de orfandad. Bajo ciertas condiciones, se proporciona una pensión para los familiares de 20% de la base reguladora. Reglas similares se aplican a la prestación temporal para los miembros de la familia, que se paga por un máximo de 12 meses.

El importe total de las prestaciones de supervivencia no puede exceder el 100% de la pensión de fallecidos (con ciertas excepciones).

La prestación por muerte que cubre parte de los gastos del funeral se paga siempre.

Fuentes: Título II, Capítulo VIII de la Ley General de la Seguridad Social

Seguro de Desempleo

Las personas que están en paro, pero que son capaces y están dispuestos a trabajar, o que han sido despedidas, o cuyos horarios de trabajo (y los salarios correspondientes) se han reducido en al menos un 10% como resultado de la reducción de personal, tienen derecho a las prestaciones por desempleo. Las prestaciones por desempleo son de dos tipos: las prestaciones por desempleo contributivas y las de asistencia especial de desempleo, que se paga a los demandantes de empleo que cumplan con ciertas condiciones especiales (sus ingresos son inferiores al 75% del salario mínimo mensual garantizado, que se han registrado en una agencia de empleo durante un mes y no han rechazado una oferta adecuada de trabajo o un programa de formación profesional, además de otras condiciones específicas). Los trabajadores y trabajadoras registrados tienen derecho a prestaciones de

desempleo contributivo si están en situación legal de desempleo y han cotizado a la Seguridad Social durante al menos 360 días en los seis años anteriores a convertirse en desempleados. La cuantía de la prestación por desempleo depende del número de personas a cargo, dentro de los niveles mínimo y máximo. Para desempleo total, el beneficio es del 70% de la base reguladora (promedio de la base de cotización durante los seis meses anteriores) para los primeros 180 días y el 60% después de eso. La duración de la prestación depende del tiempo que la persona ha estado pagando cuotas de la Seguridad Social en los seis años antes y que va desde los 4 meses hasta los 2 años.

Los que no cumplen los requisitos para recibir la prestación por desempleo pueden seguir recibiendo el subsidio de desempleo. La edad para acceder al subsidio de desempleo se ha reducido de 55 a 52 años.

El RDL 8/2019 prevé una bonificación para los empleadores que empleen a trabajadores desempleados de larga duración. Un desempleado de larga duración es aquel que está registrado en la oficina de empleo durante al menos doce de los dieciocho meses anteriores a la contratación. La bonificación a estos empleadores equivale a una reducción mensual de la cotización a la Seguridad Social del empleador o su equivalente diario por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año). En el caso de las mujeres desempleadas de larga duración, la bonificación se incrementa a 125 euros/mes (1.500 euros/año). La bonificación está disponible durante tres años si el trabajador desempleado de larga duración se mantiene en el trabajo

durante tres años.

Fuente: §280 y 285 Capítulo 1 RDL 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo; Título III de la Ley General de la Seguridad Social; <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=B OE-A-2019-3481>

Prestaciones de invalidez

Para tener derecho a prestaciones de invalidez, el asegurado/a debe tener una pérdida permanente de al menos 2/3 de su capacidad de trabajo y estar registrado en un régimen de la Seguridad Social cuando se produce la incapacidad. Esta segunda condición no se aplicará si el trabajador/a ha cotizado durante al menos quince años, tres de ellos dentro de los diez años anteriores a la incapacidad. No hay un período mínimo de cotización cuando la incapacidad es resultado de un accidente.

En caso de invalidez parcial, la prestación es una compensación a tanto alzado equivalente a 24 veces de la base de cálculo (ingresos medios del trabajador asegurado).

Cuando la incapacidad se debe a una enfermedad no ocupacional, el trabajador debe haber cotizado a la Seguridad Social por un número determinado de años, dependiendo de su edad.

Cuando la persona con discapacidad alcanza la edad de jubilación y sus requisitos, la prestación de invalidez se convierte en pensión de jubilación.

Por incapacidad permanente total para realizar el trabajo habitual, la prestación es una pensión equivalente al 55% de la base reguladora correspondiente. Para

personas de 55 años o más de edad que tienen dificultades para encontrar trabajo, el monto de la pensión se elevará al 75% de la base reguladora. La pensión podrá, a petición del beneficiario, canjearse por un pago a tanto alzado equivalente a 84 veces la pensión mensual. Por incapacidad permanente absoluta para realizar cualquier tipo de trabajo, el beneficio es una pensión equivalente al 100% de la base reguladora.

Una prestación adicional se proporciona en caso de gran invalidez.

Fuentes: Ley General de la Seguridad Social

10/13 Trato Justo en el Trabajo

Convenios de la OIT

Convenio 111 (1958) enumera los motivos de discriminación que están prohibidos.
Convenio 100 (1952) trata de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

España ratificó ambos Convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo igual salario para hombres y mujeres por el mismo trabajo es una necesidad, independientemente de su estado civil. Pagar de forma diferenciada por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional / lugar de nacimiento u origen social está prohibido. Un sistema de remuneración transparente y claro, con la adecuación de la remuneración a la posición, debe existir también para ayudar a prevenir la discriminación salarial.

No se dispone claramente en los convenios de la OIT. Sin embargo, la intimidación sexual / acoso es discriminación de género.

Su empleador no puede discriminar en contra suya en cualquier aspecto del empleo (nombramiento, promoción, formación y transferencia), sobre la base de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, raza, color, sexo, estado civil, estado, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, la opinión política, origen nacional o social, la extracción, la ausencia temporal por enfermedad, edad, afiliación sindical, discapacidad / VIH-SIDA, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. (Convenios 111, 156, 158, 159 y 183)

Las personas tienen el derecho a trabajar y no puede haber segregación ocupacional en función del género.

Regulaciones sobre trato justo:

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Igualdad de salarios

De conformidad con el artículo 4 del Real Decreto 2/2015, las condiciones salariales de los empleados y empleadas deben ser acordadas y sin ningún tipo de discriminación. Tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a la igualdad de salarios. La empresa está obligada a pagar el mismo salario, tanto en salario base como por complementos salariales por el desempeño de un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, sin discriminación alguna por razón de sexo. La norma contra la discriminación también exige que los trabajadores y trabajadoras reciban igualdad de trato en todas las cuestiones relativas al empleo, incluyendo la remuneración, independientemente de su sexo, orientación sexual, religión o creencias, raza, origen nacional o étnico, edad y discapacidad. En virtud del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, los empresarios están obligados a pagar los trabajadores y trabajadoras por igual, sin discriminación alguna por motivos de sexo. El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres también prohíbe la discriminación entre los trabajadores por razón de sexo en todos los asuntos relacionados con el empleo, incluyendo la remuneración. De conformidad con el artículo 1 del Real Decreto N° 1717/2012, de 28 de diciembre 2012 la fijación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2013, el

salario mínimo se fija en € 21,50 por día y € 645,30 por mes, independientemente de la edad o el sexo del trabajador. El Real Decreto-ley 6/2019, por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores, exige pagar la misma retribución por un trabajo de igual valor y prohíbe la discriminación por motivo de sexo. Es la primera vez que se introduce el concepto de “trabajo de igual valor” en el ordenamiento jurídico.

Los empleadores deben llevar un registro de los salarios medios de los trabajadores, así como de otras remuneraciones en la empresa. El registro debe ser accesible a los representantes de los trabajadores o a los comités de empresa. Las empresas con más de 50 trabajadores deben justificar las diferencias salariales cuando el salario medio de los trabajadores de un género es al menos un 25% más alto que el de los trabajadores del género opuesto.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores, art. 2, 28 (1, 2 & 3)

Acoso Sexual

Acoso significa cualquier conducta relacionada con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por acoso sexual se entiende cualquier forma de conducta verbal o física de naturaleza sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Los derechos básicos de los trabajadores y trabajadoras incluyen el respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad, incluida la protección contra el acoso en cualquiera de los motivos discriminatorios. Acoso /

intimidación y el acoso sexual se consideran discriminación por motivos de género. Se puede dar el despido disciplinario y contrato de trabajo del trabajador podrá ser denunciado por una decisión de la empresa debido al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o de género. En virtud del artículo 184 del Código Penal, una persona puede ser castigada (con penas de prisión de tres a cinco meses y multa de seis a diez meses de salario) como culpable de acoso sexual al pedir favores de naturaleza sexual, para sí o para una tercera parte, en el ámbito de una relación laboral y con la creación en la víctima de este tipo de comportamiento de una situación intimidante, hostil o humillante objetiva y seria. El castigo es mayor (prisión de cinco a siete meses y multa de diez a catorce meses de salario), cuando el acosador se aproveche de su posición jerárquica superior en la relación laboral. Se puede condenar a penas más altas si la víctima se encontraba en una situación de vulnerabilidad debido a la edad, la enfermedad o alguna otra razón.

La resolución del II Plan de igualdad entre hombres y mujeres está dividida en seis áreas principales: igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, igualdad de condiciones de trabajo y desarrollo profesional, formación y concienciación respecto de la igualdad, conciliación y responsabilidades familiares, igualdad de remuneración, y la erradicación de la violencia de género y apoyo a las víctimas.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, la promulgación de los Trabajadores Estatuto Art.4 (2e) y Art. 54 (2 g); Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; Igualdad entre hombre y mujeres. (II Plan para la Igualdad entre hombre y mujeres en el Administración Central del Estado. Resolución del 26 Noviembre de 2015

No a la discriminación

Según el Estatuto de los Trabajadores, se prohíbe la discriminación por motivos de sexo, estado civil y familiar, orientación sexual, origen racial o étnico, condición social, idioma, edad, estado de salud desfavorable o discapacidad, creencia o religión, opinión política o de otra índole, y la afiliación sindical (o no afiliación). La discriminación por motivos de sexo, significa la discriminación por motivo de embarazo o maternidad, así como la discriminación por motivos de identificación sexual o de género. La discriminación por motivos de raza, origen nacional o étnico significa la discriminación por razón de la relación con una persona de origen étnico. De conformidad con el artículo 14 de la Constitución española, los españoles son iguales ante la ley y no pueden de ninguna manera ser objeto de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La discriminación puede ser directa e indirecta. La discriminación directa basada en el sexo también está prohibida por el artículo 35.1 de la Constitución Española. La discriminación directa también está prohibida por los artículos 4.2 (c), 17, 28, 53.4, 55.5 y 68 (c) del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

La Ley (4/2023) prohíbe la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex (LGBTI) en asuntos relacionados con el empleo y exige que el gobierno tenga en cuenta a las personas LGBTI en el diseño de políticas de empleo para prevenir cualquier forma de discriminación.

Los despidos de los trabajadores se declaran nulos y sin efecto si el despido se produce dentro de los 12 meses (anteriormente nueve meses) a partir de la fecha del parto, la adopción o la custodia y si se han reincorporado al trabajo después de disfrutar la licencia pertinente.

Fuentes: El artículo 35 de la Constitución Española; Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores Art. 4 (2c), 17, 28, 53(4), 55(5) & 68(c); Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Igualdad de trato de las mujeres en el trabajo

Las mujeres pueden trabajar en los mismos sectores que los hombres ya que no hay disposiciones restrictivas en las leyes. La Constitución otorga a todos y todas el derecho a la libre elección de profesión u oficio, así como el derecho a ejercer una actividad económica empresarial o de otro tipo.

El Real Decreto Ley 6/2019 exige a los empleadores que traten a mujeres y hombres por igual en asuntos relacionados con el empleo y la ocupación. Las empresas tienen que desarrollar un plan de igualdad según el

número de trabajadores empleados.

Fuente: §45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-Ley 6/2019; Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores Art. 4 (1a)); El artículo 35 de la Constitución Española;
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=B OE-A-2019-3244>

11/13 Menores en el Lugar de Trabajo

Convenios de la OIT

Edad mínima: Convenio 138 (1973)

Las peores formas de trabajo infantil: Convenio 182 (1999)

España ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo, los niños no puede ser obligado a realizar un trabajo que podría perjudicar su salud y obstaculiza su desarrollo físico y mental. Todos los niños deben ser capaces de asistir a la escuela. Una vez que esto está garantizado, no hay ninguna objeción en contra de los niños que realizan trabajos ligeros entre las edades de 12 y 14. La edad mínima es de 15 años, sin embargo los países en desarrollo pueden establecer este a los 14 años. La edad mínima para el trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, es de 18 años. También se puede establecer en un nivel inferior de 16 años bajo ciertas circunstancias.

Los niños no deben ser empleados en un trabajo que es probable que dañe su salud, seguridad o moralidad. Es considerada una de las peores formas de trabajo infantil. La edad mínima para realizar trabajos peligrosos, es de 18 años.

Regulaciones sobre menores y jóvenes:

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)

Edad mínima para el empleo

La ley española prohíbe trabajar a las personas menores de 16 años. El contrato de trabajo suscrito con un menor de edad, menores de 16 años de edad, se considerará nulo y sin efecto. Cualquier incumplimiento de las normas que rigen el empleo de menores por parte del empresario es un delito muy grave. La participación de las personas menores de 16 años de edad en eventos de entretenimiento público está autorizado en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no ponga en peligro la salud física de la persona o el desarrollo profesional y personal.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, la promulgación de los Trabajadores Estatuto Art.6 (1,4)

Edad mínima para el trabajo peligroso

La edad mínima para trabajos peligrosos se establece en 18 años. Las personas mayores de 16 y menores de 18 años de edad, necesitan el consentimiento de sus padres o tutores para trabajar. En cualquier caso, las personas menores de 18 años de edad no se les permite trabajar de noche, trabajar horas extras o participar en cualquier otra actividad considerada por el Gobierno como empleados jóvenes de entre 16 y 18 años para este tipo de obras que

sean apropiadas a su desarrollo físico y mental, que no ponga en peligro su moral y debe proporcionarles una mayor atención en el trabajo. Los trabajadores menores de 18 años se consideran trabajadores adolescentes. El límite de tiempo de trabajo diario de los empleados jóvenes es de 8 horas, incluyendo todos los períodos de formación (menores de 18 años). Cuando los jóvenes trabajadores son empleados por más de un empresario, el total de horas se incluyen en este límite. También deben disfrutar de una pausa de descanso diario de 30 minutos como mínimo, cuando la jornada de trabajo es superior a 4 horas y media. Los trabajadores jóvenes también tienen derecho a dos días consecutivos de descanso semanal.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, la promulgación de los Trabajadores Estatuto Art.6 (2-3), Art. 7, Art. 34 (3-4), art.37 (1))

12/13 Trabajo Forzoso

Convenios de la OIT

Trabajo forzoso: Convenios 29 (1930)

Sobre la abolición del trabajo forzoso: 105 (1957)

El trabajo forzoso es el trabajo que se realiza bajo la amenaza de castigo: multa de salarios, despidos, acoso o violencia, incluso el castigo corporal. El trabajo forzoso significa violación de los derechos humanos.

España ratificó los convenios 29 y 105.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Salvo algunas excepciones, el trabajo forzoso u obligatorio (exigido bajo la amenaza del castigo y para el cual es posible que no se han ofrecido voluntariamente) está prohibido.

Los empleadores tienen que permitirle buscar trabajo en otra parte. Si usted lo hace, no pueden reducirle su salario o amenazarlo con el despido. (En el caso inverso, el derecho internacional considera este trabajo como forzado).

Si las horas de trabajo totales, incluidas las horas extraordinarias, superan las 56 horas por semana, se considera que el trabajador está trabajando bajo condiciones de trabajo inhumanas.

Reglamento sobre el trabajo forzoso:

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

Prohibición de trabajo forzoso y obligatorio

La explotación laboral está prohibida por el Código Penal, así como por la ley de inmigración. De conformidad con el artículo 311 del Código Penal, los que imponen a los trabajadores o trabajadoras (por medio del engaño o la explotación de la vulnerabilidad) tales servicios y condiciones de trabajo que perjudiquen la seguridad social son castigados con prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses de salario. El artículo 312 prohíbe el contrabando de fuerza de trabajo y la contratación de trabajadores/as indocumentados en condiciones de trabajo por debajo de los estándares permitidos y lo castiga con penas de dos a cinco años de prisión y multa de seis a doce meses. En virtud del artículo 313, los que incitan a las personas a migrar con documentos falsos u otros engaños también reciben castigo conforme a lo dispuesto en el artículo 312. Según el artículo 173 del Código Penal, una persona, que mediante el uso de su posición superior en una relación laboral, inflija un trato degradante a otro menoscabando gravemente su integridad moral puede ser castigada con penas de prisión de seis meses a dos años. Una persona que es culpable de trata de personas para la realización de prácticas análogas a la esclavitud o la servidumbre prácticas análogas a la esclavitud o la servidumbre o prácticas de mendicidad, explotación sexual, incluida la

pornografía, y remoción de los órganos del cuerpo se castiga con una pena de cinco a ocho años.

Fuentes: artículo 177-bis del Código Penal

Libertad de cambiar de trabajo y derecho a renunciar

Según el Art.4 (1a) del Real Decreto 2/2015 y el artículo 35 de la Constitución, los trabajadores y trabajadoras tienen plena libertad en la elección de profesión u oficio. No hay ninguna disposición en la legislación española que limite que los trabajadores y trabajadoras para cambiar o dejar el trabajo. Los trabajadores/as deben preavisar según lo especificado en el convenio colectivo o como la costumbre requiere. El plazo de preaviso habitual es de 15 días.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores Art. 49 (1) d)

Condiciones de trabajo inhumanas

Las horas normales de trabajo son 9 al día y 40 a la semana en promedio sobre un periodo de referencia de doce meses. El máximo número de horas extras al año es de 80.

Para más información por favor consulte la sección de compensación.

13/13 Derechos Sindicales

Convenios de la OIT

Libertad de asociación y protección del derecho de sindicalización: Convenio 87 (1948)
Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva: Convenio 98 (1949)

España ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Los sindicatos tienen derecho a negociar con los empleadores sobre condiciones de empleo, sin obstáculos. La libertad de un sindicato para negociar con los empleadores para tratar de cerrar convenios colectivos está protegida. (La OIT tiene un procedimiento especial para tramitar las quejas de los sindicatos sobre la violación de este principio).

La libertad sindical significa libertad para afiliarse a un sindicato. Esto es parte de los derechos humanos fundamentales. Los empleados no pueden quedar en desventaja cuando son miembros activos en la organización sindical fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a la huelga para defender sus intereses sociales y económicos. Es incidental y corolario del derecho de asociación previsto en el Convenio 87 de la OIT.

Regulaciones sobre sindicatos:

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015)
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
- Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo

Libertad para afiliarse a un sindicato

Los trabajadores y trabajadoras son libres de formar sindicatos y afiliarse a sindicatos de su elección, y no podrán ser expulsados de un sindicato por motivos discriminatorios. El derecho de los trabajadores/as a la libertad de asociación en los sindicatos es un derecho fundamental Constitución Española (art. 7 y 28) que dispone que todo trabajador/a, con Constitución Española (art. 7 y 28) que dispone que todo trabajador/a, con ciertas excepciones, tiene el derecho de decidir si afiliarse a un sindicato o no. Este derecho fundamental está regulado por la Libertad de Asociación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/1985) y el Estatuto de los Trabajadores (1/1995). Este derecho está ligado a los derechos de información de los trabajadores y trabajadoras, las consultas y la participación a través de sus representantes. Todos los empleados/as (con excepción de los altos ejecutivos, es decir, directores generales) están representados por los /las representantes electos y no hay distinción entre los representantes de trabajadores o trabajadoras de cuello azul o de cuello blanco.

Las empresas no tienen la obligación de promover los sindicatos pero no pueden reprimirlos. Es al empleado/a a quien corresponde iniciar el proceso de elecciones.

La libertad de asociación y representación incluye los siguientes derechos: derecho a afiliarse libremente a cualquiera de los sindicatos (o a ninguno); derecho a fundar sindicatos sin autorización previa; derecho a elegir representantes de los trabajadores; y derecho a participar en actividades sindicales.

De acuerdo con la Ley Orgánica 9/2015, la Policía Nacional tiene derecho a un sistema especial de la libertad de asociación, ya que los miembros de la Policía pueden establecer sus propios sindicatos, pero no pueden unirse a los sindicatos generales. Esta ley actualizada también regula medios y garantías para el ejercicio de la actividad sindical, y se establecen las responsabilidades por las actividades de estos sindicatos. La policía también podrá designar representantes para la seguridad y salud en el trabajo y podrá participar en el Consejo de la Policía, un órgano de representación paritaria de la dirección y el personal que tiene como objetivo, entre otras funciones, mediar y conciliar en las medidas de acción colectiva y participar en el establecimiento de las condiciones de trabajo.

Libertad de negociación colectiva

La Constitución Española garantiza el derecho a la negociación colectiva. Si el acuerdo cumple con ciertos requisitos legales, se clasifica como un "convenio colectivo estatutario", y será aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras y las empresas dentro de la unidad de negociación, si: (1) el empresario es miembro de la organización empresarial que firma el acuerdo; y 2) si el trabajador/a está afiliado al sindicato. Los convenios

colectivos podrán sector. Los términos y condiciones de sector. Los términos y condiciones de empleo se regirán no sólo por la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente en cada momento, sino también por las disposiciones de un convenio colectivo. La empresa deberá aplicar el convenio colectivo de la industria o actividad a la que se dedica principalmente.

Si un acuerdo no cumple con todos los requisitos legales, todavía será jurídicamente vinculante, pero sólo para aquellos que pertenecen a las organizaciones que negociaron y firmaron los convenios colectivos ("legales adicionales"). REAL DECRETO 7/2011 reforma la negociación colectiva, dando una mayor prioridad a los convenios de empresa sobre el sectorial de múltiples empresas (ya sea nacional, regional o provincial) en asuntos tales como salario básico y los suplementos, horas extraordinarias, horario de trabajo y cambio en la distribución del trabajo, categorías profesionales, tipo de contratos y medidas de conciliación de la vida laboral.

El Consejo Económico y Social, previsto en la Constitución española de 1978, está establecido en la Ley de 1991 y funciona desde 1993. Es un órgano bipartito mayormente consultivo y emite dictámenes obligatorios sobre proyectos de legislación sobre políticas socioeconómicas y laborales en el país. También puede preparar informes sobre cuestiones económicas y sociales a petición del Gobierno o por iniciativa propia. Sin embargo, sus opiniones no son vinculantes. El Consejo, aunque autónomo en sus funciones, está adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El Consejo está integrado por 61 miembros

nombrados por el gobierno y divididos en tres grupos. Hay un presidente, 20 miembros de organizaciones sindicales (Grupo 1), 20 miembros de organizaciones empresariales (Grupo 2) y 20 miembros del Grupo 3. El Grupo 3 está compuesto por otras organizaciones interesadas, incluidas organizaciones profesionales agrícolas (3 miembros), Organizaciones del sector de la pesca marítima (3 miembros), organizaciones de defensa de los derechos de los consumidores (4 miembros), asociaciones cooperativas (4 miembros) y 6 expertos de los ámbitos social, económico y laboral. Los miembros del Consejo son nombrados por un período de cuatro años basado en las recomendaciones de las organizaciones representativas.

Fuentes: Real Decreto 2/2015, Estatuto de los Trabajadores Art. 4 (1c); Ley De Creación Del Consejo Económico Y Social 1991

Derecho a huelga

La Constitución Española reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la huelga. Las huelgas se acuerdan por mayoría simple de los trabajadores de la empresa y deben ser comunicadas por escrito a las empresas afectadas y a las autoridades laborales con cinco días de antelación (diez días para los servicios públicos esenciales). Los trabajadores no pueden ser objeto de sanciones por hacer huelga y ni pueden ser reemplazados por otros trabajadores. Durante la huelga, el contrato se considera que está suspendido; los trabajadores no tienen derecho a los salarios y estarán en una situación especial en la Seguridad Social. Se respetará la libertad de los trabajadores/as que no quieran sumarse a

la huelga. Del mismo modo, algunos trabajadores/as pueden estar obligados a continuar con su trabajo si tienen que proporcionar a la empresa servicios de seguridad o de mantenimiento (servicios mínimos). Las empresas no pueden llamar a trabajadores/as temporales o reclutar trabajadores con contratos de duración determinada para sustituir a trabajadores/as en huelga.

Fuentes: artículo 28 de la Constitución Española, Real Decreto N ° 1/1995, Estatuto de los Trabajadores Art.4 (1e), Real Decreto 17 / 1977 del 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones Laborales

DECENT WORK QUESTIONNAIRE

The text in this document was last updated in February 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Spain in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.es/>

DECENTWORKCHECK.ORG

Compara

DecentWorkCheck España es un producto de WageIndicator.org
www.tusalario.es/main



Significa que la ley nacional está bien



Significa que la ley nacional no está bien

01/13 Trabajo y Salarios

	NR	SI	No
1. Gano al menos el salario mínimo anunciado por el Gobierno / interlocutores sociales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Me pagan en forma regular <i>(En base diaria, semanal, quincenal o mensual)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

02/13 Compensación

3. Cuando trabajo tiempo extra, siempre me pagan una compensación <i>Las horas extraordinarias se retribuyen por encima de las ordinarias</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cada vez que trabajo de noche, tengo una mayor compensación por trabajo nocturno		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tengo un compensatorio en tiempo cuando trabajo en un día festivo o de descanso semanal		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cuando trabajo en un día de descanso semanal o festivo, tengo la debida compensación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

03/13 Vacaciones

7. ¿Cuántas semanas de vacaciones pagadas tiene al año?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Me pagan los días festivos y religiosos		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Tengo libre al menos un día (24 horas) a la semana		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

04/13 Seguridad laboral





10. Me entregaron un contrato escrito en el inicio de mi empleo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mi empleador no contrata trabajadores con contratos fijos para las tareas de carácter permanente <i>Por favor, marque "NO" si su empleador contrata a trabajadores contratados para tareas permanentes</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Mi período de prueba es sólo de 180 días		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mi empleador da la debida notificación antes de terminar mi contrato de trabajo (o paga por falta de preaviso)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mi empleador ofrece la debida indemnización en caso de despido		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

05/13 Responsabilidades familiares





15. Mi empleador otorga licencia pagada por paternidad <i>Esta licencia es para los nuevos padres / parejas y se da en el momento del nacimiento del niño</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mi empleador otorga licencia parental (remunerada o no remunerada) <i>Esta licencia se proporciona una vez que las licencias por maternidad y paternidad se han agotado. Puede ser tomada por cualquiera de los padres o ambos padres consecutivamente.</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mi horario de trabajo es bastante flexible para combinar trabajo y responsabilidades familiares <i>A través del trabajo a tiempo parcial u otras opciones de horarios flexibles</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

06/13 Maternidad y Trabajo





18. Tengo derecho a servicio médico pre y pos parto		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Durante mi embarazo estoy libre de trabajo nocturno o riesgoso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mi licencia por maternidad dura al menos 14 semanas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 21. | Durante mi licencia de maternidad me pagan al menos 2/3 partes de mi salario normal |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .22 | Estoy protegida contra el despido durante el período de embarazo
<i>Los trabajadores pueden ser despedidos por razones no relacionadas con el embarazo, como la conducta o capacidad</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .23 | Tengo el derecho de obtener el mismo/similar empleo cuando regrese de mi licencia de maternidad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Mi empleador permite interrupciones para la lactancia, durante las horas de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





07/13 Salud y Seguridad

- | | | | | |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Mi empleador se asegura de que mi lugar de trabajo sea seguro y saludable |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Las medidas de protección, incluido el uniforme, son gratis |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Me proporcionan capacitación en salud y seguridad en el trabajo, así como conocimiento de la ubicación de las salidas de emergencia |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Mi lugar de trabajo es visitado por el inspector del trabajo por lo menos una vez al año para comprobar el cumplimiento de las leyes laborales |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |









08/13 Licencia por Enfermedad

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 29. | Mi empleador otorga licencia por enfermedad y conservo al menos el 45% de mi salario durante los primeros 6 meses de enfermedad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | Tengo acceso a una atención médica gratuita durante mi enfermedad y/o accidente de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Tengo seguro mi trabajo durante, al menos, los primeros 6 meses de mi enfermedad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Cuando me enfermo o incapacito por motivo de una lesión laboral obtengo una prestación o bono |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |













09/13 Seguridad Social

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 33. | Tengo derecho a una pensión cuando cumpla los 60 |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Como sostén familiar, alguno de mis familiares obtendrá un beneficio cuando yo muera |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Si pierdo mi trabajo obtendré un subsidio o seguro de desempleo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | Tengo acceso a las prestaciones de invalidez en caso de una enfermedad no ocupacional, lesión o accidente |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



10/13 Trato justo

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 37. | Mi empleador garantizar la igualdad de remuneración por igual/similar trabajo sin ningún tipo de discriminación |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Mi empleador toma medidas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | Me tratan por igual en las oportunidades de empleo (nombramientos, ascensos, capacitación y transferencia) sin discriminación sobre la base de: * |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Sexo / género |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Raza |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Color |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Religión |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Orientación política |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |




* Para obtener una puntuación compuesta positiva en la pregunta 39, debe haber contestado "sí" a por lo menos 9 de las opciones.

Nacionalidad / Lugar de nacimiento		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Origen Social / Casta		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidades familiares / situación de la familia		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discapacidad / VIH-SIDA		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afiliación sindical y actividades conexas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Idioma		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientación Sexual (orientación homosexual, bisexual o heterosexual)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apariencia física		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Embarazo /Maternidad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Yo, como mujer, puedo trabajar en los mismos sectores que los hombres y tengo la libertad de elegir mi profesión		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





11/13 Menores y Jóvenes

41. En mi lugar de trabajo están prohibidos los trabajadores menores de 15 años		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. En mi lugar de trabajo, los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo peligroso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12/13 Trabajo forzoso

43. Tengo el derecho de terminar el empleo a voluntad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Mi empleador mantiene mi lugar de trabajo libre de trabajo forzoso u obligatorio		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Mis horas totales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, no superan las 56 horas semanales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13/13 Sindicatos

46. Tengo un sindicato en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Tengo el derecho de afiliarme a un sindicato en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Mi empleador permite la negociación colectiva en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Puedo defender, con mis colegas, nuestros intereses sociales y económicos a través de una "huelga" sin temor a la discriminación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Resultados

Tu puntuación personal te indica qué tanto tu empleador cumple las regulaciones laborales nacionales. Para calcular tu puntuación en el comparador debes sumar un punto por cada respuesta marcada con Sí. Compara esta cifra con los valores siguientes



Es el número de Sí acumulados

La puntuación de

España es 47 veces "Sí" sobre 49 preguntas relacionadas con las normas laborales internacionales

Si su puntuación está entre 1 - 18

¡Esta puntuación es increíble! ¿Sabe su empleador que vivimos en el siglo 21? Pregunte por sus derechos. Si hay un sindicato activo en su empresa o rama de la industria, afilíese y pida ayuda.

Si su puntuación está entre 19 et 38

Como usted puede ver, hay un amplio margen para la mejora. Pero por favor no trate de abordar todas estas cuestiones a la vez. Empiece por lo que le moleste más. Mientras tanto, notifique a su sindicato o a WageIndicator sobre su situación, ellos pueden ayudarle a mejorar. Si envía un mail a través de la página <http://www.tusalario.org/nicaragua/portada/contacto>, por favor especifique tanto su queja como el nombre de su empleador. De igual modo, trate de encontrar si su compañía se adhiere oficialmente a un código conocido como Responsabilidad Social Corporativa. Si es así, están obligados a cumplir al menos con los estándares de la OIT. Si no han firmado ningún código de ese tipo, deberían de hacerlo. Muchas compañías lo hacen actualmente. Podría sacarlo a la luz.

Si su puntuación está entre 39 et 49

Usted está muy lejos de la zona de peligro. En general parece que su empleador cumple con la mayoría de las regulaciones y leyes. Pero siempre hay espacio para mejorar. La próxima vez que tenga un acercamiento con sus jefes acerca de sus condiciones laborales, prepárese bien y use este Comparador de Trabajo Decente como una lista de verificación.