

Click to verify

























Uso Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrán acceso, a través de los procedimientos de trabajo ya se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación y tipo del expediente de regulación de empleo, de la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en el expediente, el tipo de medida a aplicar, el período en que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo y el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora. Se añade por el art. 1.14 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788 Texto añadido, publicado el 30/12/2021. Subir [Bloque 161: #da-6] Disposición adicional vigesimoséptima. Régimen jurídico aplicable en los casos de contrata y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo. En los casos de contrata y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo regulados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, no será de aplicación el artículo 42.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se añade por el art. 1.15 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788 Texto añadido, publicado el 30/12/2021. Subir [Bloque 162: #da-7] Disposición adicional vigesimoctava. Elecciones a órganos de representación en el ámbito de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para su desarrollo, incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, serán electoras cuando sean mayores de dieciséis años o elegibles cuando tengan dieciocho años cumplidos y siempre que, en ambos casos, cuenten con una antigüedad en la empresa de, al menos, veinte días. Se añade por el art. 1.3 del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo. Ref. BOE-A-2024-10235 Se deja sin efecto por Resolución de 10 de enero de 2024, que publica el Acuerdo del Congreso de los Diputados por el que se deroga el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-664 Se añade por el art. 1.3 del Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-25759 Texto añadido, publicado el 20/12/2023, en vigor a partir del 21/12/2023. Subir [Bloque 163: #da-8] Disposición adicional vigesimonovena. Los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 de esta ley se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera lue las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje. Se añade por el art. 14 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto. Ref. BOE-A-2024-15936 Texto añadido, publicado el 02/08/2024, en vigor a partir del 22/08/2024. Subir [Bloque 164: #dprimera] Disposición transitoria primera. Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley. Continuarán siendo de aplicación a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley las normas específicas aplicables a cada una de las modalidades contractuales que estuvieran vigentes en el momento en que dichos contratos se concertaron, salvo que otra cosa se hubiera establecido legalmente. Subir [Bloque 165: #dtsegunda] Disposición transitoria segunda. Contratos para la formación y el aprendizaje. 1. (Derogado). 2. Las referencias realizadas en las disposiciones legales, reglamentarias o en los convenios colectivos al contrato para la formación deberán entenderse realizadas, a partir del 31 de agosto de 2011, al contrato para la formación y el aprendizaje a que se refiere el artículo 11.2 en la medida en que no se opongan o contradigan lo establecido en el mismo. Se deroga el apartado 1 por la disposición derogatoria única 2.c) del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2018-17992 Subir [Bloque 166: #dtercera] Disposición transitoria tercera. Contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación. A efectos de lo establecido los artículos 12.6 y 7, se tendrán en cuenta las edades previstas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Subir [Bloque 167: #dcuata] Disposición transitoria cuarta. Negociación colectiva y modalidades contractuales. Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato se entiende sin perjuicio de lo que estuviera establecido en los convenios colectivos sectoriales vigentes a 19 de septiembre de 2010 sobre la duración máxima del contrato por obra o servicio determinados. Subir [Bloque 168: #dquinta] Disposición transitoria quinta. Limitación del encadenamiento de modalidades contractuales. 1. Lo previsto en el artículo 15.5 será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 18 de junio de 2010. 2. Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, siempre que los contratos se hubieran celebrado a partir del 15 de junio de 2006. Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes de 15 de junio de 2006, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 15 de junio de 2006. 3. A los efectos de lo establecido en el artículo 15.5, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta meses a que se refiere el citado artículo el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas. Subir [Bloque 169: #dtsexta] Disposición transitoria sexta. Horas complementarias. El régimen de horas complementarias pactado con anterioridad al 22 de diciembre de 2013 continuará siendo de aplicación en los contratos vigentes a dicha fecha, salvo que las partes acuerden modificarlo en los términos establecidos en la actual redacción de los apartados 4 y 5 del artículo 12. Subir [Bloque 170: #dtseptima] Disposición transitoria séptima. Duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, la duración del permiso de paternidad a que se refiere el primer párrafo del artículo 48.7 será de trece días ininterrumpidos ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. De conformidad con la disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, dicho permiso tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. La duración indicada se ampliará en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad. (\*) Téngase en cuenta que la Ley 9/2009, de 6 de octubre, entró en vigor el 1 de enero de 2017. Ref. BOE-A-2009-15958 Subir [Bloque 171: #doctava] Disposición transitoria octava. Indemnización por finalización de contrato temporal. 1. La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1.c) se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario: Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011. Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2012. Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2013. Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2014. Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015. 2. La indemnización por finalización del contrato a la que se refiere el citado artículo 49.1.c) no será de aplicación a las extinciones de contratos celebrados con anterioridad al 12 de marzo de 2001, cualquiera que sea la fecha de su extinción. Subir [Bloque 172: #dnovena] Disposición transitoria novena. Aplicación temporal de lo establecido en la disposición adicional décima. Lo establecido en la disposición adicional décima sólo se aplicará a los convenios colectivos suscritos desde el 1 de enero de 2022. En los convenios colectivos suscritos con anterioridad a esta fecha, las cláusulas de jubilación forzosa podrán ser aplicadas hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio en cuestión. Se añade por la disposición final 1.2 de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21652 Se deroga por la disposición derogatoria única 2.c) del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2018-17992 Subir [Bloque 173: #dtdcima] Disposición transitoria décima. Régimen aplicable a expedientes de regulación de empleo iniciados conforme a la normativa anterior. 1. Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio. 2. Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente. Subir [Bloque 174: #dtundecima] Disposición transitoria undécima. Indemnizaciones por despido improcedente. 1. La indemnización por despido prevista en el artículo 56.1 será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012. 2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de treinta y tres días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a setecientos veinte días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a cuarenta y dos mensualidades, en ningún caso. 3. A efectos de indemnización por extinción por causas objetivas, los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 continuarán regidiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron. En caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2. Subir [Bloque 175: #dtduodcima] Disposición transitoria duodécima. Salarios de tramitación. Lo dispuesto en el artículo 56.5 será de aplicación a los expedientes de reclamación al Estado de salarios de tramitación en los que no hubiera recaído sentencia firme de despido el 15 de julio de 2012. Subir [Bloque 176: #dt] Disposición transitoria decimotercera. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. 1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas: a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor. b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4. c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4. e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. Se añade por el art. 2.18 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244 Texto añadido, publicado el 07/03/2019, en vigor a partir del 08/03/2019. Subir [Bloque 177: #dftprimera] Disposición final primera. Título competencial. Esta ley se dicta de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.7.º de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas. Subir [Bloque 178: #dfsegunda] Disposición final segunda. Desarrollo reglamentario. 1. El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta ley. 2. El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, dictará las normas necesarias para la aplicación del título II en aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad en las que sea relevante el número de trabajadores no fijos o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades, se ocasione una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que concurren otras circunstancias que hagan aconsejable su inclusión en el ámbito de aplicación del título II citado. En todo caso, dichas normas respetarán el contenido básico de esos procedimientos de representación en la empresa. Subir El Estatuto de los Trabajadores recoge las normas fundamentales existentes en el Derecho Laboral en España. Es, por tanto, el texto legal que regula las relaciones laborales.Fue aprobado por primera vez en nuestro país en el año 1980. Desde entonces ha sufrido varias modificaciones, siendo vigente el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Contenido del Estatuto de los TrabajadoresPrincipalmente, el estatuto recoge todo el proceso inherente que lleva un contrato de trabajo, desde su firma, sus obligaciones y derechos hasta los supuestos que se dan tras la extinción del contrato.Además, también se tratan aspectos como la jornada laboral, la representación de los trabajadores o los salarios.Estructura del Estatuto de los TrabajadoresEl Estatuto de los Trabajadores consta en el principio de unas disposiciones derogatorias dando paso después a los tres títulos recogidos para finalizar con otras disposiciones adicionales.Título Primero. De la relación individual de trabajo.Título Segundo. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.Título Tercero. De la negociación colectiva y de los convenios colectivos.Cada uno de estos apartados se divide en capítulos, agrupados por secciones y cada sección posee varios artículos. En total, el Estatuto de los Trabajadores está formado por 92 artículos.Te ayudamos a encontrar abogado laboralista Te ayudamos a encontrar abogado laboralista de confianza en tu zona. Tenemos una amplia red de abogados colaboradores en toda España. Buscar abogado laboralista colaboradores en toda España. Buscar abogado laboralista

- http://zztchi.com/d/files/64374561819.pdf
- esthetic state board exam california
- does olive garden drug test
- ap physics test date
- jefeha
- meno
- lovogu
- pay someone to take my ged test online
- examen de manejo en new york
- https://weishinclinic.com/uploads/files/202505160823109318.pdf
- wesley christian academy
- hazufawu
- guccezoilage
- example of misdemeanor