



Cantabria

MANUAL BÁSICO DEL DELEGADO/A

UGT, el valor de la unión

Presentación

En nuestra faceta de representantes de nuestros compañeros y compañeras, nos encontramos cada día con nuevas dudas y problemas que se nos presentan. La propia interlocución con la empresa o las circunstancias que afectan a nuestros compañeros/as nos plantean nuevas cuestiones cuyas respuestas no siempre conocemos. En este sentido, nuestra principal dificultad radica tanto en la gran cantidad de normas y leyes que rigen las relaciones laborales como en los continuos cambios que se introducen en las mismas.

El presente manual pretende paliar ambos inconvenientes, por un lado ofreciendo respuestas, con un lenguaje sencillo, a algunas de las preguntas que se nos exponen con mayor frecuencia en nuestra labor sindical y, por otra parte, manteniendo la información actualizada; para ello, este texto estará disponible en nuestra página web (www.ugtcantabria.es), donde podrás acceder a todas las actualizaciones legislativas a través de los enlaces indicados ([ET. Art XX](#)).

Por tanto, más allá de resolver las dudas más comunes que tenemos que afrontar, tratamos de poner a disposición de nuestros delegados y delegadas una herramienta sencilla y accesible, además de la posibilidad de para obtener una información más detallada de los asuntos tratados.

En la utilización de esta guía, debéis considerar que las normas referidas constituyen la legislación básica que, en todo caso, debe ser respetada, sin perjuicio de que, en algunas de las materias tratadas, los convenios de aplicación en distintos ámbitos profundicen en la regulación, siempre que así lo permita la normativa fundamental.

Esperamos que vuestra actividad sindical se vea facilitada en alguna medida con este manual. De ser así, habremos cumplido nuestro objetivo.

Mariano Carmona Pérez

Secretario General de UGT- Cantabria

I. EL CONTRATO DE TRABAJO

Un contrato es imprescindible para comenzar a desarrollar un trabajo por cuenta ajena. Es un pacto **verbal o escrito** entre dos partes, empresa y trabajador/a, para llevar a cabo una tarea a cambio de una retribución ([ET. Art 8.1](#)). Ciertos tipos de contrato deben formalizarse obligatoriamente por escrito ([ET. Art 8.2](#)).

- De formación y aprendizaje
- En prácticas
- A tiempo parcial
- Fijo discontinuo
- De relevo
- Por obra o servicio determinado
- De trabajo a distancia
- De trabajadores/as que están al servicio de empresas españolas en el extranjero
- Los de tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

En todo caso, para evitar problemas, es conveniente formalizarlo por escrito. La representación legal de los trabajadores (RLT) debe disponer de una **copia básica de todos los contratos suscritos por escrito en la empresa**, salvo aquellos que son considerados de alta dirección ([ET. Art8.4](#)).

La copia básica debe contener todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

II. TIPOS DE CONTRATOS

Los contratos más habituales se dividen en varias categorías:

1. CONTRATOS FORMATIVOS

1.1. Contrato en prácticas ([ET. Art11.1](#)).

a) ¿Quién puede firmarlo?

Quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional.

b) ¿Cuándo puede hacerse?

Dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

c) Características fundamentales:

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Dentro de dichos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- Ninguna persona trabajadora podrá estar contratada en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratada por primera vez mediante un contrato en prácticas la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- Tampoco se podrá tener contrato en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.
- Periodo de prueba (salvo que en convenio colectivo disponga otra cosa):
 - Máximo un mes para titulados/as de grado medio y certificados de profesionalidad de nivel 1 ó 2.
 - Máximo dos meses para titulaciones de grado superior o certificados de profesionalidad de nivel 3.
- Retribución: Será la fijada en el convenio colectivo. En ningún caso podrá ser inferior al sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para una persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

1.2. Contrato para la Formación y el aprendizaje [\(ET. Art11.2\)](#)

Es un contrato mediante el cual se alterna la formación en un centro formativo y la estancia en la empresa. Si ésta dispone de las instalaciones adecuadas y acreditadas para la especialidad, podrá impartir en ellas la formación correspondiente al centro formativo.

El trabajo realizado por el trabajador/a en la empresa debe estar relacionado con la actividad formativa.

a) ¿Quién puede firmarlo?

Quienes tengan una edad comprendida entre los 16 y los 25 años y no reúnan los requisitos exigidos para formalizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no se aplica en ciertos casos:

- Personas con discapacidad.
- Colectivos en riesgo de exclusión social.
- En empresas de inserción debidamente registradas.

b) Características fundamentales:

- La duración mínima será de un año y la máxima de tres. En convenio colectivo se puede reducir la mínima, con el límite de seis meses.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Además, deberá ser compatible con el tiempo dedicado a la formación.
- Retribución: será la establecida en el convenio colectivo, nunca inferior al SMI, y proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

Importante:

Los trabajadores/as no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el [ET. Art 35.3](#). Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. ([ET. Art 11.2, f](#)).

2. **CONTRATO A TIEMPO PARCIAL** ([ET. Art12.1](#)).

Es aquel que se suscribe para la prestación de servicios durante **un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a tiempo completo comparable**.

Siempre debe formalizarse por escrito y debe incluir el número de horas contratadas en el periodo de tiempo estipulado, así como su distribución.

Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos dentro de la actividad normal de la empresa se considera que el contrato es indefinido.

Jornada

Debe registrarse diariamente y se totalizará mensualmente. El trabajador/a debe recibir una copia de ese registro.

En esta modalidad de contrato **no se permiten las horas extraordinarias**, salvo en los casos considerados de fuerza mayor.

Se pueden realizar horas complementarias, siempre que exista un acuerdo recogido por escrito entre empresa y trabajador/a. En dicho acuerdo se especificará el número de horas complementarias que se pueden exigir.

Las horas complementarias se retribuirán al precio de la hora ordinaria.

3. EL CONTRATO DE RELEVO ([ET. Art12.7](#)).

Aquel que se suscribe, obligatoriamente, con el trabajador/a que realiza, al menos, la parte de la jornada que deja de hacer la persona que se jubila de forma parcial. Por tanto, puede formalizarse a jornada completa o a tiempo parcial, en este caso deberá comprender entre un veinticinco y un cincuenta por ciento de dicha jornada. En determinados casos, el porcentaje de jornada a cubrir puede alcanzar el setenta y cinco por ciento.

a) Quién puede suscribirlo:

El trabajador/a debe estar en situación de desempleo o tener concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Duración:

De no ser indefinido, la duración será, al menos, igual al tiempo que le reste al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

c) Trabajo a realizar:

El puesto de trabajo no tiene por qué ser el mismo que el ocupado por el trabajador/a sustituido/a, aunque sí deben coincidir sus bases de cotización.

4. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA ([ET. Art15.1](#)).

Su celebración debe estar justificada por alguna de las siguientes causas:

- a) Para la realización de una obra o servicio determinado, **diferente a la actividad propia de la empresa** y con una duración incierta, aunque limitada en el tiempo (conocidos como contratos de fin de obra).

Duración: Será como máximo de tres años, ampliables en doce meses más si así lo estipula el convenio sectorial.

- b) Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (contratos temporales). En este caso puede tratarse de una **actividad normal de la empresa**.

Duración: será como máximo de seis meses en un periodo de doce. El convenio colectivo sectorial podrá modificar tanto la duración máxima como el periodo marco.

- c) Por sustitución de trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo (contratos de interinidad).

Importante: En el contrato debe especificarse el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

5. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO ([ET. Art16](#)).

Es un contrato indefinido y debe formalizarse necesariamente por escrito.

Sólo puede concertarse para la realización de trabajos fijos-discontinuos **que no se repitan en fechas ciertas**. En caso contrario debe hacerse un contrato indefinido a tiempo parcial.

El convenio colectivo determinará el orden y la forma en que deben ser llamados los trabajadores/as fijos discontinuos. Esta circunstancia debe figurar en el contrato. **En caso de incumplimiento el trabajador/a podrá reclamar el procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo en el momento en que tenga conocimiento de la falta de convocatoria.**

ALGUNAS CONSIDERACIONES IMPORTANTES SOBRE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:

1) PERIODO DE PRUEBA ([ET. Art14](#)):

- Siempre se concertará por escrito.
- Salvo que en convenio se acuerden otros plazos, la duración no podrá superar los seis meses para quienes tengan titulación técnica, ni los dos meses para los demás trabajadores/as.
- En el caso de contratos temporales de duración no superior a seis meses el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo acuerdo en convenio colectivo.
- El periodo de prueba computa a efectos de antigüedad en la empresa.
- Si así se acuerda entre las partes, las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpen el cómputo de periodo de prueba.

2) EL TRABAJADOR/A ADQUIRIRÁ DE LA CONDICIÓN DE FIJO ([ET. Art 15.2,3 y5](#)):

- Cuando no haya sido dado/a de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado como periodo de prueba, salvo que la actividad contratada sea claramente de carácter temporal.
- Cuando el contrato temporal se realice en fraude de ley.

Siempre que en un periodo de treinta meses el trabajador/a haya estado contratado/a por un plazo superior a veinticuatro meses, por la misma empresa o grupo de empresas e

Independientemente del número o la duración de los contratos suscritos en ese periodo. Este precepto también será de aplicación a los trabajadores/as contratados/as por medio de ETT's, así como en los casos de sucesión o subrogación empresarial.

❖ La modalidad del contrato también es indiferente a estos efectos, con las siguientes excepciones:

- Contratos formativos.
- Contratos de relevo e interinidad.
- Contratos temporales utilizados por empresas de inserción.
- Contratos temporales celebrados en programas públicos de empleo-formación.

3) SE DEBE INFORMAR A LOS TRABAJADORES/AS TEMPORALES DE LOS PUESTOS VACANTES QUE EXISTAN EN LA EMPRESA, PARA QUE PUEDAN OPTAR A ELLOS ([ET. Art15.6](#)).

4) LOS TRABAJADORES/AS TEMPORALES TIENEN LOS MISMOS DERECHOS QUE LOS FIJOS EN MATERIA DE FORMACIÓN, PREVENCIÓN, ETC ([ET. Art15.7](#)).

III. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Puede deberse a diferentes causas:

1. MOVILIDAD FUNCIONAL

Si existen causas técnicas u organizativas que lo justifiquen, se pueden realizar funciones tanto superiores como inferiores. El empresario/a deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la Representación Legal de los trabajadores/as.

i) En caso de realizar funciones superiores:

Transcurridos seis meses en un año u ocho en dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso de categoría (si el convenio colectivo no dice lo contrario), la cobertura de la vacante que está cubriendo o ambas cosas. En la negociación colectiva también pueden modificarse estos plazos ([ET. Art39.2](#)).

ii) En caso de realizar funciones inferiores se mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional ([ET. Art 39.3](#)).

2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Es el traslado de trabajadores/as no contratados/as para realizar trabajos en centros móviles o itinerantes. Por tanto, se produce cuando tiene lugar un **traslado a un centro de trabajo de la misma empresa que exija cambio de residencia. Deben existir causas económicas, técnicas u organizativas que lo justifiquen** [\(ET. Art 40.1\)](#).

- El empresario/a debe notificar la decisión de traslado a la persona afectada y a sus representantes legales con un mínimo de treinta días de antelación.
- Si el afectado/a acepta el traslado percibirá una compensación, acordada con la empresa, que incluya tanto sus gastos como los de los familiares a su cargo. En este caso, si el trabajador/a no estuviera de acuerdo con el traslado, puede impugnar la decisión empresarial recurriendo a la jurisdicción social.
- Si no aceptase el traslado, percibirá una indemnización de veinte días por año trabajado.

Importante: En caso de no conllevar cambio de residencia, por tratarse de una situación de duración escasa y determinada, sin cambio de centro de trabajo, no se trata de un traslado, sino de un desplazamiento.

IV. LA JORNADA DE TRABAJO

Será la pactada en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, con un límite de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo **de promedio** en cómputo anual [\(ET. Art 34.1\)](#).

La empresa debe elaborar **anualmente** el calendario laboral, y exponerlo en un lugar visible **en cada centro de trabajo** [\(ET. Art 34.6\)](#).

Se puede establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año [\(ET. Art 34.2\)](#):

- a) Mediante convenio colectivo.
- b) Por acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as.
- c) Si no existe acuerdo, la empresa puede imponer una distribución del 10% de la jornada a lo largo del año.

ASPECTOS IMPORTANTES DE LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA:

- En cualquier caso el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de dicha distribución.
- La distribución irregular no exime del cumplimiento de los descansos diario y semanal.

1. JORNADA DIARIA ([ET. Art34.3](#)).

No podrá ser superior a las nueve horas, salvo que así se establezca mediante convenio colectivo o acuerdo entre empresa y trabajadores/as.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

1.1 La jornada para los trabajadores/as menores de 18 años.

Tendrá una duración máxima de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

2. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Son aquellas que exceden de la jornada ordinaria de trabajo establecida y, salvo que así se pacte en convenio colectivo o contrato individual, serán siempre voluntarias.

Según se acuerde en convenio colectivo o en contrato individual, pueden ser:

a) Abonadas. En este caso, la cuantía nunca será inferior a la hora ordinaria¹ ([ET. Art35.1](#)).

b) Compensadas en tiempo equivalente por descanso retribuido.

El número máximo de horas extraordinarias a realizar será de ochenta por año o la parte proporcional correspondiente a contratos de duración inferior ([ET. Art 35.2](#)).

No computará como horas extraordinarias el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias ([ET. Art35.3](#)).

3. TRABAJO NOCTURNO-TRABAJADOR/A NOCTURNO ([ET.Art36.1](#)).

Se considera trabajo nocturno al que se realiza **entre las diez de la noche y las seis de la mañana**.

Se considera trabajador/a nocturno/a quien trabaja tres horas en ese periodo o a quien, previsiblemente, realiza en el mismo un tercio de su jornada anual.

¹Para el cálculo de ésta deben incluirse todos los conceptos salariales.

Consideraciones importantes sobre el trabajo nocturno:

- La jornada de trabajo de los trabajadores/as nocturnos/as no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días.
- Los trabajadores/as nocturnos/as no podrán realizar horas extraordinarias.
- Salvo que en el salario ya se considere e incluya la nocturnidad del trabajo, ésta debe tener una retribución específica, pactada en convenio colectivo o bien compensarse con descansos [\(ET. Art36.2\).](#)

4. TRABAJO A TURNOS [\(ET. Art36.3\).](#)

Es aquel en el que los trabajadores/as van ocupando sucesivamente, de forma continua o discontinua, un mismo puesto de trabajo. Por tanto, el trabajador/a realiza su trabajo en diferentes horarios en un periodo determinado de días o de semanas.

En aquellas empresas con procesos productivos continuos (veinticuatro horas), ningún trabajador/a debe permanecer más de dos semanas consecutivas en el turno de noche, salvo adscripción voluntaria.

Tanto trabajadores/as nocturnos/as como quienes trabajen a turnos deben tener un nivel adecuado de protección de la seguridad y la salud, adaptado a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al resto de la plantilla de la empresa [\(ET. Art 36.4\).](#)

5. DESCANSO SEMANAL

Será, como mínimo de un día y medio ininterrumpido (dos días para menores de dieciocho años), aunque pueden acumularse periodos de hasta catorce días [\(ET. Art 37.1\) \(ver Art 34.7\).](#)

6. FIESTAS [\(ET. Art37.2\).](#)

Los trabajadores/as tienen derecho a disfrutar un máximo de catorce fiestas al año, retribuidas y no recuperables. Se deben respetar las siguientes condiciones:

- a) Dos de ellas serán locales.
- b) Los días 1 de enero, 1 de mayo, 12 de octubre y 25 de diciembre serán festivos de ámbito nacional
 - No pueden ser sustituidas por fiestas de ámbito autonómico.
 - No pueden trasladarse, salvo que coincidan en domingo, en cuyo caso el descanso laboral se trasladará al lunes siguiente.
- c) El resto de las fiestas nacionales, así como las fiestas autonómicas podrán ser trasladadas al lunes en caso de tener lugar entre semana; en todo caso se trasladarán al lunes siguiente si coinciden en domingo.

V. PERMISOS RETRIBUIDOS [\(ET. Art37.3\)](#).

Sin perjuicio de lo que puedan estipular los diferentes Convenios Colectivos, los siguientes supuestos dan derecho a ausentarse del trabajo manteniendo la remuneración, **siempre que exista previo aviso y la debida justificación, como mínimo por los siguientes periodos:**

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o hija.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En los casos b) y c), si fuera necesario realizar un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (ej. a asistencia a juicios como testigo o jurado), comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- h) En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, por el tiempo indispensable.

1. Permiso por lactancia [\(ET. Art37.4\)](#).

Corresponde en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento [\(ver ET Art 45.1\)](#) del que pueden disfrutar ambos/as progenitores/as. El permiso corresponde a una hora diaria de ausencia del trabajo, sin pérdida de retribución, que puede dividirse en dos fracciones, hasta que el/la menor cumpla nueve meses.

Importante:

- a) Este derecho puede sustituirse por una reducción de jornada de media hora diaria.
- b) También puede acumularse en jornadas completas de la forma que se acuerde en la negociación colectiva en acuerdo individual con la empresa.
- c) En caso de que ambos/as progenitores/as trabajen en la misma empresa, podrá limitarse el ejercicio simultáneo.
- d) El trabajador/a será quien fije la concreción horaria y determinará el periodo de disfrute del permiso.

- e) Si ambas personas progenitoras ejercen el derecho a la ampliación del permiso en las mismas condiciones, este podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla doce meses, reduciendo el salario de forma proporcional desde los nueve meses.

2. Permiso por nacimiento de hijos/as prematuras o cualquier causa por la que deban permanecer hospitalizadas a continuación del parto (ET. Art37.5).

Las/os progenitoras/es podrán ausentarse del trabajo durante una hora diaria mientras dure esta situación, **sin pérdida de retribución**.

También tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo en dos horas diarias como máximo, **en este caso con la disminución proporcional del salario** [\(ver ET. Art37.7\).](#)

VI. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL [\(ET. Art37.6\).](#)

Se pueden distinguir dos tipos. En ambos casos la reducción conlleva la **disminución proporcional del salario**:

1) Se tendrá derecho a una reducción **de la jornada de trabajo diaria** entre un octavo (mínimo) y la mitad de la misma (como máximo):

- En caso de tener a su cuidado a un/a menor de doce años o a una persona con discapacidad que no realice una actividad retribuida.
- En caso de encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe una actividad retribuida.

2) Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, **al menos, la mitad de la duración de aquella**, el progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente de una persona menor **afectada por cáncer u otra enfermedad grave** que precise de una hospitalización prolongada y cuidado directo.

Importante: En este caso se puede solicitar una prestación que complementa la parte del salario dejado de percibir, que puede alcanzar el 100% de la base Reguladora [\(Ver RD 1148/2011 de 29 de julio\).](#)

En ambos supuestos la concreción horaria corresponde al trabajador/a, salvo que se haya establecido en el convenio colectivo aplicable [\(ET. Art 37.7\).](#)

VII. VACACIONES [\(ET. Art38\).](#)

Las vacaciones anuales tendrán una **duración mínima de treinta días naturales**, que **no pueden sustituirse por compensación económica**.

El trabajador/a debe conocer las fechas que le corresponden con una antelación, **mínima, de dos meses**.

Importante:

Si no pudieran disfrutarse las vacaciones en el periodo fijado por coincidir con una IT por embarazo, parto o lactancia natural, así como en los supuestos de suspensión de contrato por parto, acogimiento, adopción o nacimiento de hijo/a (supuestos descritos en el [ET. Art 48.4, 5 y 7](#)), se podrán disfrutar en otro periodo, aunque haya terminado el año natural.

En caso de que la imposibilidad del disfrute de las vacaciones fijadas sea consecuencia de una IT distinta a los casos descritos en el párrafo anterior podrán disfrutarse al finalizar dicha IT, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses desde el final del año en que se han originado.

VIII. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

A) EXCEDENCIAS

Constituyen una de las causas que dan lugar a la **suspensión del contrato de trabajo**, interrumpiendo las obligaciones que ligan a empresa y trabajador/a, sin que ello suponga una finalización de la relación contractual. Por tanto, durante la suspensión del contrato, la empresa no remunera al trabajador/a y este/a no realiza su trabajo ([ET. Art. 45](#)).

A su vez pueden distinguirse varios tipos ([ET. Art 46](#)).

1) **Forzosa.**

- a) Por la designación o elección para un cargo público. **Da derecho a la conservación del puesto** y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.
- b) **Para ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior.**

Equivale a una excedencia forzosa. ([LOLS. Art noveno](#)).

Importante:

La excedencia forzosa conlleva la obligación de reincorporarse al puesto de trabajo en el plazo de un mes contado a partir de la fecha del cese.

2) **Voluntaria**

Es necesario tener un año de antigüedad en la empresa y el periodo de excedencia será como mínimo de cuatro meses y como máximo de cinco años.

Una vez finalizado el periodo de excedencia deben transcurrir un mínimo de cuatro años para optar a una nueva excedencia.

Importante:

En este caso, no existe el derecho a la conservación del puesto; sólo se conserva un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya cuando se produzcan en la empresa.

3) Por cuidado de cada hijo/a

La duración será como máximo de tres años, contados desde la fecha de nacimiento o bien resolución judicial o administrativa.

4) Para el cuidado de un o una familiar de segundo grado

Siempre que no pueda valerse por sí mismo/a y no realice actividad retribuida. El periodo máximo será de dos años (ampliable en la Negociación Colectiva).

Importante:

En los casos expuestos en los apartados 3) y 4), se tiene derecho a la conservación del puesto durante el primer año de vigencia de la excedencia, posteriormente se conserva un derecho preferente cuando existan vacantes en la empresa en puestos del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

B) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR DECISIÓN DEL EMPRESARIO/A. [\(ET. Art 47\)](#)

Tanto la suspensión del contrato como la reducción de jornada deben obedecer a causas técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

Sólo podrá aplicarse una vez notificada a la Autoridad laboral y la plantilla, concluido el preceptivo periodo de consultas con la RLT o el procedimiento de mediación o arbitraje aplicable en la empresa.

La reducción de jornada no será inferior a un 10%, ni mayor de un 70% de la jornada máxima.

Importante: Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de las personas afectadas cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

C) OTRAS CAUSAS LEGALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON DERECHO A LA RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO: [\(ET. Art 48\)](#).

a) Por Incapacidad Temporal de la persona trabajadora.

b) Por declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Una vez finalizada la incapacidad temporal se prolonga la suspensión de la relación laboral, por un periodo de dos años, en caso de que se prevea una revisión por mejoría, que permita la reincorporación al puesto de trabajo.

c) **Por nacimiento y cuidado de menor de doce meses** *(Art 48.4 y DT decimotercera del ET)*

- El contrato de trabajo de la madre biológica se suspenderá durante 16 semanas, seis de ellas ininterrumpidas tras el parto.
- Para el progenitor/a distinto/a de la madre biológica, la aplicación de este periodo de suspensión se aplicará de forma paulatina, de acuerdo con lo establecido en la *DT 13ª del ET*.

MADRE BIOLÓGICA	TOTAL	16 semanas
	Obligatorio tras el parto	6 semanas a jornada completa
	Disfrute obligatorio en periodo opcional	10 semanas ❖ Puede anticipar 4 semanas a la fecha previsible del parto ❖ Desde el fin del periodo obligatorio hasta que el menor cumpla 12 meses ❖ A jornada completa o parcial. ❖ En semanas completas, acumuladas o interrumpidas. Cada periodo de una o más semanas debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
OTRO PROGENITOR/A DISTINTO/A DE LA MADRE BIOLÓGICA	TOTAL	16 semanas
	Obligatorio tras el parto	6 semanas
	Disfrute obligatorio en periodo opcional	10 semanas ❖ Desde el fin del periodo obligatorio hasta que el menor cumpla 12 meses ❖ A jornada completa o parcial. ❖ En semanas completas, acumuladas o interrumpidas. Cada periodo de una o más semanas debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

d) **Por adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y adopción internacional**

La duración de la suspensión será de dieciséis semanas para cada progenitor/a. La aplicación de este periodo de suspensión se aplicará de forma paulatina, de acuerdo con lo establecido en la *DT 13ª del ET*.

e) **Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural**

Si la trabajadora realiza una actividad que suponga algún riesgo para la salud del feto o una posible repercusión en la lactancia, y no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, esta podrá suspender su actividad, recibiendo una prestación equivalente al 100% de la base reguladora. Dicha suspensión finalizará cuando se inicie la suspensión de contrato por parto o cuando el menor cumpla nueve meses.

IX. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO [\(ET. Art49\).](#)

Puede deberse a diferentes causas, cada una de ellas conlleva derechos y obligaciones para las partes. Estas son las causas de extinción no imputables al trabajador/a y los derechos que le asisten.

- 1) Por finalizar el tiempo convenido o la obra o servicio contratado. **Corresponde una indemnización de doce días por año trabajado** salvo en los casos de contratos formativos y de interinidad.

Importante: Si, una vez alcanzado el fin del periodo contratado, el trabajador/a sigue prestando servicios, el contrato se entiende prorrogado hasta el plazo máximo de duración legalmente establecido, salvo que se produzca una denuncia de este.

- 2) Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario/a. El trabajador/a tiene derecho a percibir la cantidad equivalente a **un mes de salario**.
- 3) **Por despido**. Existen diferentes tipos en función de las circunstancias que lo acompañen:

a) **El despido colectivo**

Es aquel que se debe alguna de las siguientes circunstancias:

a.1) **Justificado por causas técnicas, económicas u organizativas**

Para aplicarse debe afectar a un número o porcentaje de trabajadores/as dentro de la empresa en un periodo de tiempo determinado. En este caso deben seguirse una serie de trámites y plazos obligatorios y estipulados en el [\(ET. Art 51\).](#)

Otras causas de despido colectivo pueden ser los siguientes:

a.2) **Por extinción de la personalidad jurídica del o la contratante.**

Igualmente debe procederse según lo indicado en el [\(ET. Art 51\).](#)

a.3) **Por fuerza mayor**

Debe ser constatada por la autoridad laboral, quien, asimismo, podrá acordar que una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores/as sea abonada por el FOGASA [\(ET. Art 51.7\).](#)

b) El despido individual

En este caso también existen **diferentes modalidades**, en función de las circunstancias que lo motiven:

b.1) Despido objetivo

Es el que se justifica por alguno de los siguientes motivos ([ET. Art 52](#)):

- Por ineptitud conocida o sobrevenida del trabajador/a **con posterioridad a su incorporación a la empresa.**
- Por inadaptación del trabajador/a los cambios técnicos introducidos en su puesto de trabajo, siempre que estos sean razonables y se le haya proporcionado **la formación necesaria** para su adaptación. Deberán transcurrir dos meses desde el fin de la formación hasta que pueda producirse el despido.
- Por causas técnicas, económicas u organizativas, **siempre que el número de trabajadores afectados/as no justifique la consideración de despido colectivo.**
- Por faltas de asistencia al trabajo, **aun justificadas pero intermitentes**, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. Entre las faltas computables a estos efectos se exceptúan las indicadas en el ([ET. Art. 52 d](#)).

Obligaciones del empresario/a en caso de despido objetivo ([ET. Art 53.1](#)).

- 1) Debe entregarle al trabajador/a la **comunicación por escrito en la que constará la causa del despido.**
- 2) En el mismo momento pondrá a disposición del trabajador/a **una indemnización de veinte días por año trabajado**, con un máximo de una anualidad.
- 3) Debe preavisar al trabajador/a con **quince días de antelación** a la finalización del contrato. La RLT recibirá una copia de dicho preaviso.

Derechos del trabajador/a en caso de despido objetivo ([ET. Art 53.2](#)).

- 1) En el periodo de preaviso (15 días) **tendrá derecho a seis horas semanales**, retribuidas, para buscar un nuevo empleo.
- 2) Podrá recurrir la decisión de extinción como si se tratara de un despido disciplinario.

La extinción **se considerará nula en determinados supuestos**, indicados expresamente en el ([ET. Art 53.4, a\), b\) y c](#)); **también puede ser considerada procedente o improcedente**, con las consecuencias expresadas en el ([ET. Art 53.5 a\) y b](#)).

b.2) El despido disciplinario ([ET. Art54](#)).

Se debe a un **incumplimiento grave y culpable** del contrato por parte del trabajador/a como:

- 1) Las **faltas repetidas e injustificadas** de asistencia o puntualidad al trabajo.
- 2) La **indisciplina o desobediencia** en el trabajo.
- 3) Las ofensas verbales o físicas **al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa o a familiares que convivan con ellos/as**.
- 4) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5) La **disminución continuada y voluntaria en el rendimiento** de trabajo normal o pactado.
- 6) La **embriaguez habitual o toxicomanía** si repercuten negativamente en el trabajo.
- 7) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo **al empresario, empresaria o a las personas que trabajan en la empresa**.

Obligaciones del empresario/a en caso de despido disciplinario ([ET. Art 55](#)).

- 1) Debe entregarle al trabajador/a la **comunicación por escrito** en la que constarán los hechos que motivan el despido y la fecha el efecto del mismo.
- 2) Abrir un expediente contradictorio en caso de que el trabajador/a sea representante de los trabajadores o delegado/a sindical.
- 3) Escuchar a los delegados/as sindicales de la sección sindical del sindicato al que estuviese afiliado/a el trabajador/a, si le constase dicha afiliación.

De no cumplirse alguno de estos requisitos, **el despido se considerará improcedente**.

Será considerado nulo el despido que se base en alguna de las irregularidades o incumplimientos legales expuestos en el [ET. Art55.5](#).

X. LA CONSIDERACIÓN LEGAL DEL DESPIDO

Una vez se ha comunicado el despido, ya sea por razones objetivas o disciplinarias, si el trabajador/a lo acepta, se considera que éste es **procedente**. También se considerará procedente el despido que se realice por alguna de las causas que lo justifican, siempre que se respete el procedimiento estipulado.

De no aceptarlo, el trabajador/a puede recurrir la decisión **ante la jurisdicción social** en el plazo de **20 días hábiles**, contados desde aquel en que se produzca el despido ([ET. Art 59.3](#)).

Importante:

Este plazo queda interrumpido en caso de interponerse una **demandas de conciliación** ante el órgano público de conciliación, mediación, y arbitraje correspondiente (En Cantabria es el ORECLA).

Tanto en el acto de conciliación como en la jurisdicción social puede reconocerse la procedencia, improcedencia o nulidad del despido, lo que, dependiendo de la causa del mismo, tendría las siguientes consecuencias:

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS			
	Procedente	Improcedente	Nulo
Indemnización	20 días / año trabajado Máximo una anualidad	33 días / año trabajado ² Máximo una anualidad	NO
Readmisión	NO	SÍ ³	SÍ
Salarios de Tramitación	NO	SÍ	SÍ
Prestación Desempleo	SÍ	SÍ	NO

Fuente: Elaboración de UGT Cantabria

DESPIDO DISCIPLINARIO			
	Procedente	Improcedente	Nulo
Indemnización	NO	33 días / año trabajado Máximo una anualidad	NO
Readmisión	NO	SÍ	SÍ
Salarios de Tramitación	NO	SÍ	SÍ
Prestación Desempleo	SÍ	SÍ	NO

Fuente: Elaboración de UGT Cantabria

Importante:

Tanto si el despido es objetivo como si es disciplinario, cuando la persona despedida sea un representante de los trabajadores/as o un delegado/a sindical y el despido se considere **improcedente**, la opción de elegir entre la readmisión y la indemnización le corresponde al trabajador/a ([ET. Art. 56.4](#)).

Importante:

En caso de despido disciplinario, cuando el trabajador/a fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la **apertura de expediente contradictorio**, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

XI. EL FINIQUITO

¿Qué es?

Es **una propuesta** de documento de liquidación de las cantidades adeudadas al trabajador/a que el empresario/a debe presentar obligatoriamente a aquel en el momento del preaviso de la extinción del contrato ([ET. Art49.2](#)).

Las dudas más frecuentes sobre el finiquito son las siguientes:

1) ¿Cuál es su contenido?

Este documento debe incluir todas las cantidades pendientes de cobro, así como los conceptos a que corresponden; es decir:

- Vacaciones no disfrutadas.
- Salario del último periodo.
- Parte proporcional de las pagas extraordinarias que se haya devengado.
- Primas pendientes de cobro.
- Horas extraordinarias.

2) ¿Debe incluir el finiquito la indemnización por despido o extinción de contrato?

Debe constar en el finiquito el abono de la misma, **pero puede formalizarse en un documento independiente**.

Por tanto, puede cobrarse la indemnización con independencia de que se cobre o no el finiquito.

3) ¿Es obligatorio firmar el finiquito?

NO. La firma del finiquito implica la aceptación de la extinción del contrato y de las cantidades que se reflejan.

Por tanto, **si no estamos de acuerdo** con el contenido, porque las cantidades no son correctas o no incluye algún concepto, **existen dos opciones**:

- Firmarlo, poniendo “No conforme”** junto a la firma. De esta forma se cobrará la cantidad indicada, pero se deja abierta la posibilidad de reclamación.
- No firmarlo.** En este caso no se cobra dicha cantidad y se debe presentar una papeleta de reclamación ante el ORECLA (en el caso de Cantabria).

XII. LA PROTECCIÓN PORDESEMPLEO

Cuando un trabajador/a **es despedido/a**, finaliza su contrato temporal, **se suspende** su relación laboral, está en **periodo de inactividad** como fijo discontinuo/a o **se reduce su jornada** por decisión empresarial, tiene derecho a cobrar una prestación contributiva por desempleo, siempre que reúna los siguientes requisitos ([LGSS. Art 267](#)):

- Haber cotizado a la Seguridad Social un periodo mínimo de **360 días, dentro de los 6 años anteriores** a la situación de desempleo ([LGSS. Art269](#)).

- b) Solicitar la prestación en el plazo de 15 días posteriores al inicio de la situación legal de desempleo ([LGSS. Art268](#)).

Debemos considerar dos variables:

- 1) **El periodo de cobro**: dependerá del número de días cotizados en los seis años anteriores, con un mínimo de cuatro meses (120días) si sólo se han cotizado 360días y un máximo de 2 años (720 días), en caso de haber cotizado ininterrumpidamente durante los seis años anteriores ([LGSS. Art269](#)).

Importante:

En los empleos a tiempo parcial, cada día de trabajo computa como un día cotizado, independientemente del porcentaje de jornada que se realice.

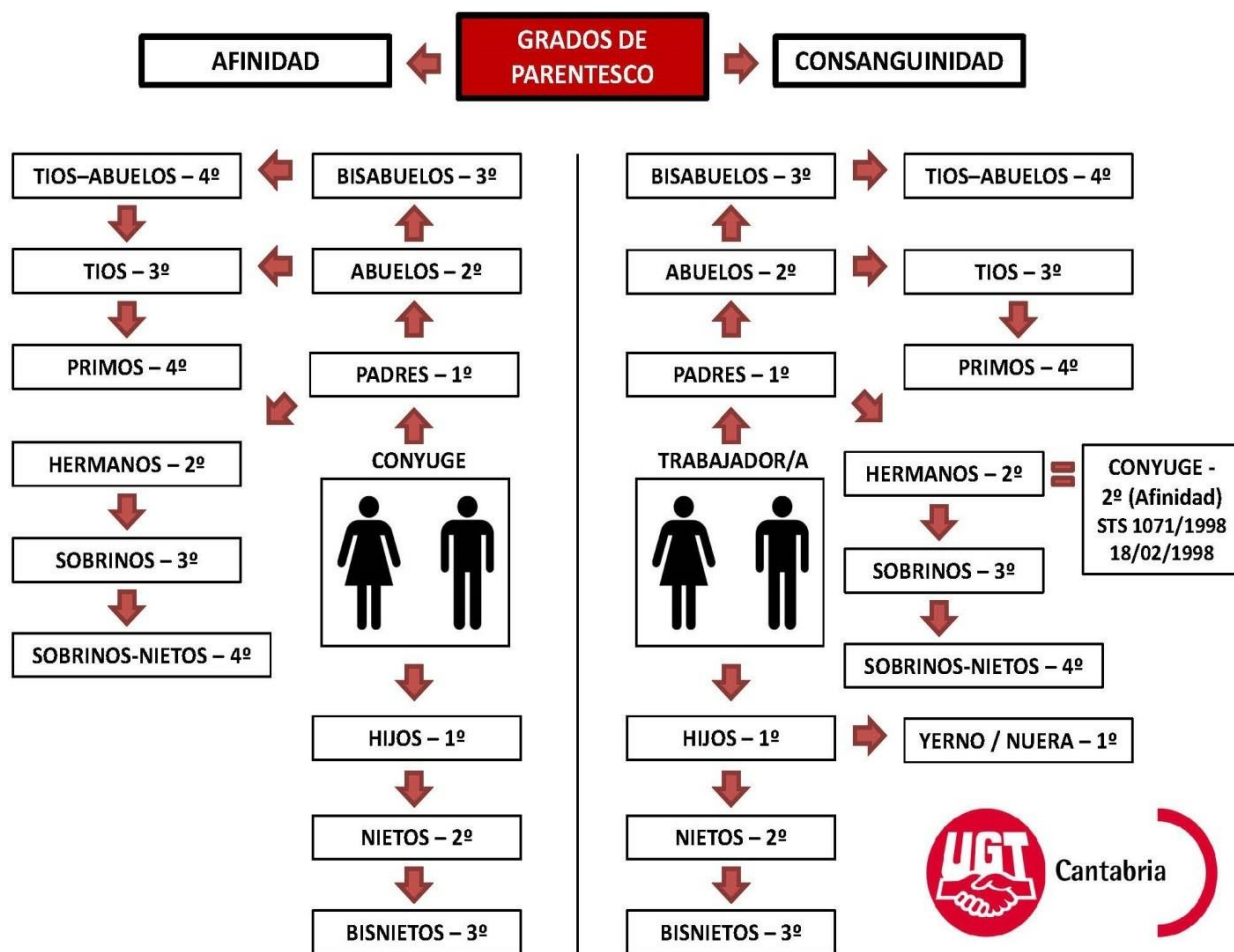
- 2) **La cuantía de la prestación**: está en función de nuestra **Base Reguladora** calculada según las cotizaciones social por desempleo derivadas de nuestro salario en los 180 días previos a la extinción del contrato ([LGSS. Art270](#)).

La cantidad a percibir será el 70% de nuestra Base Reguladora durante los primeros 180 días y el 60% de la misma a partir del día 181 ([LGSS, Art 270](#)).

Importante:

- Sólo es compatible con trabajos realizados a tiempo parcial.
- Existe la posibilidad de percibir la prestación en un pago único.
- Mientras se cobra la prestación por desempleo **se cotiza a la Seguridad Social**, por tanto la cantidad correspondiente al trabajador/a se descuenta de la cuantía de la prestación ([LGSS. Art273](#)).

A efectos de los permisos retribuidos



Elaboración: Diego Bolívar

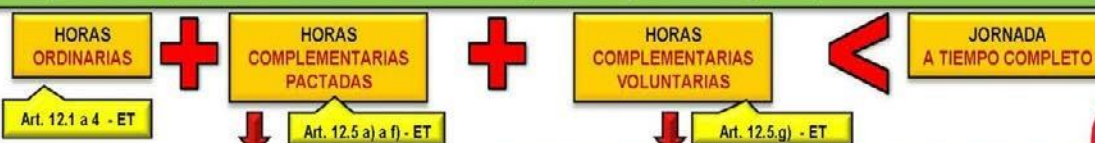
LAS HORAS COMPLEMENTARIAS EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Art. 12

El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberán figurar el nº de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo. Los trabajadores a tiempo parcial **no** podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.



Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

Pacto Individual: máximo 30%. Preaviso: 3 días.

Convenio Colectivo: 30%-60% Preaviso: puede ser inferior a 3 días.

Renuncia: preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Art. 12.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

Individual: máximo 15%. **Convenio Colectivo:** máximo 30%

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).



Art. 12.5.

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Art. 12.4.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

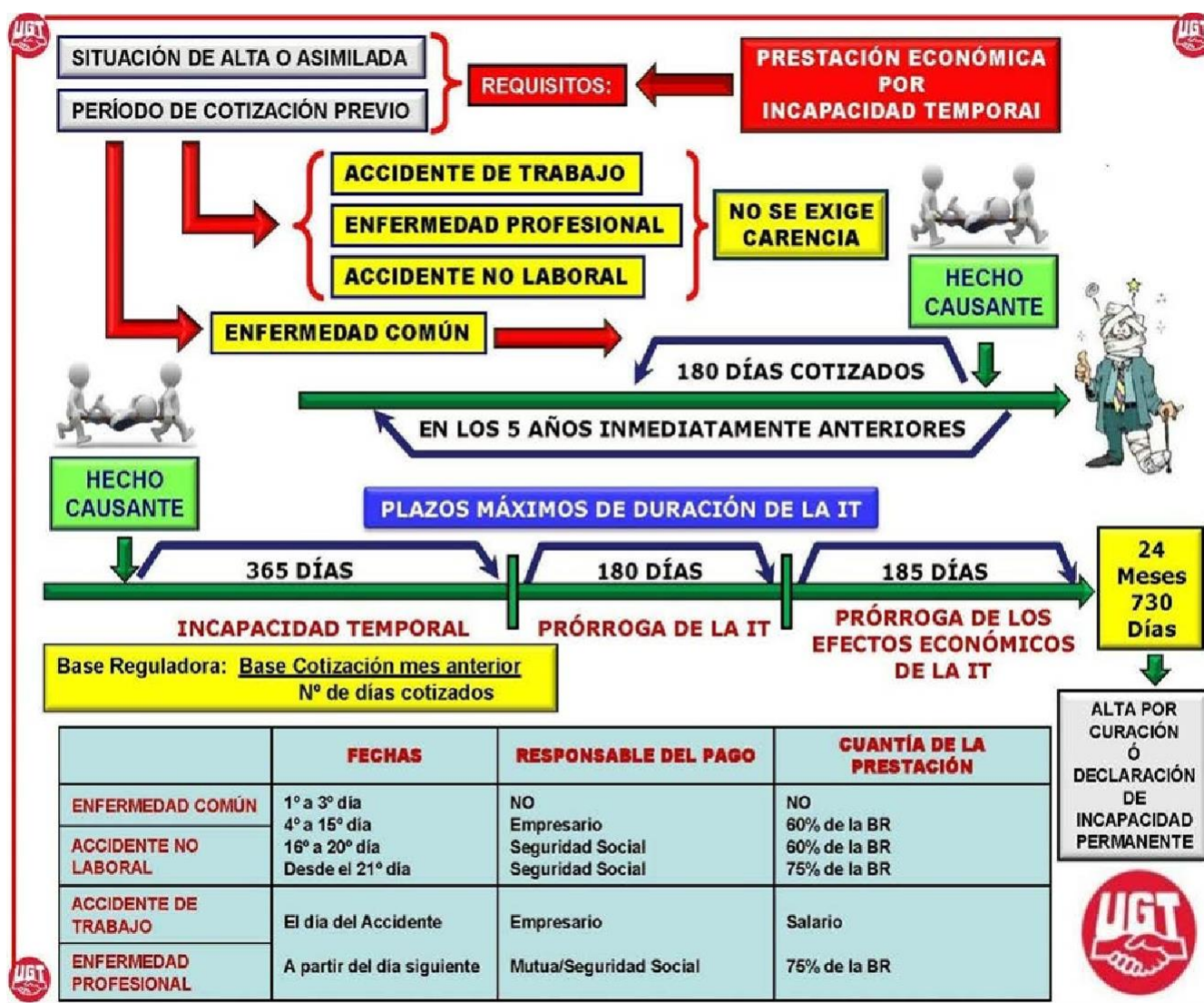
2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Elaboración: Luis Baneira

IT: CONDICIONES Y ACTUACIONES IMPORTANTES

A) Plazos y retribuciones





Elaboración: Luis Baneira

Recuerda que para resolver cualquier duda o ampliar información sobre los temas expuestos en este manual u otros relacionados con el ámbito laboral, puedes contactar con tu Federación Regional o acudir a la sede comarcal de UGT-Cantabria que corresponda.

Directorio:



FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO (FICA)

Tfno.: 942 22 79 28

cantabria@fica.ugt.org



FEDERACIÓN DE SERVICIOS; MOVILIDAD Y CONSUMO (FeSMC)

Comercio, Comunicaciones, Medios de comunicación y Cultura, Financiero, Seguros y Oficinas, Hostelería, Turismo, Limpieza y Seguridad, Transportes

Tfno.: 942 28 61 40

fesmc@cantabria.ugt.org



FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS (FeSP)

Administración General del Estado, Administración Autonómica, Administración Local, Sector Postal, Sanidad, Dependencia, Intervención Social y Servicios a la Comunidad.

Tfno.: 942 22 76 39

fesporganizacion@cantabria.ugt.org

Sedes Comarcales de UGT-Cantabria

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL

UNIÓN COMARCAL DESANTANDER

c/ Rualasal, 8 – 5ª Planta

39001 SANTANDER

Tfno.: 942 364 622 cer@cantabria.ugt.org

UNIÓN COMARCAL DE UGT BESAYA

Torrelavega

c/ Joaquín Hoyos, 16

Tfno.: 942 892 629

Los Corrales de Buelna

La Pontanilla, s/n

Tfno.: 942 830 362

besaya@cantabria.ugt.org

UNIÓN COMARCAL DE CAMPOO

Reinosa

C/ Mayor, 31

Tfno.: 942 752 811 campoo@cantabria.ugt.org

UNIÓN COMARCAL OCCIDENTAL

San Vicente de la Barquera

José Mª de Pereda, 1, bajo

Tfno.: 942 710 768 occidental@cantabria.ugt.org

UNIÓN COMARCAL ORIENTAL

Castro Urdiales

C/ Manuel Díaz Munio. 16, bajo

Tfno.: 942 860 342

Santoña

C/ Rentería Reyes, 17

Tfno.: 942 662 530

Laredo

Plaza de la Constitución

Tfno.: 942 607693

oriental@cantabria.ugt.org

UNIÓN COMARCAL CENTRAL

Muriedas

Avenida de Bilbao, 59

Tfno.: 942 250 208 central@cantabria.ugt.org



**GOBIERNO
de
CANTABRIA**

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN,
INDUSTRIA, TRANSPORTE
Y COMERCIO