

ÍNDICE

LA INCAPACIDAD TEMPORAL: FUENTE INAGOTABLE DE REFLEXIÓN	11
<i>José Luis Tortuero Plaza</i>	
DESARROLLO DEL PROYECTO	15
<i>Jordi García Viña</i>	
MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL	51
<i>Jordi García Viña</i>	
1. Órganos de gobierno	54
2. Incompatibilidades y responsabilidades de los miembros de los órganos de gobierno y de participación	56
3. Régimen económico-financiero	57
1.1. Patrimonio de la Seguridad Social adscrito a las Mutuas	58
1.2. Patrimonio histórico	58
1.3. Contratación	59
1.4. Resultado económico y reservas	59
1.5. Excedentes	60
4. Situación Económica Financiera En 2015	62
5. Competencias del Ministerio de Empleo y Seguridad Social	63
6. Medidas cautelares y responsabilidad mancomunada	63
7. Disolución y liquidación	66
EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	67
<i>Jordi García Viña</i>	
1. Introducción	67
2. Historia	67
3. Futuro	68
4. ¿Cuál es la realidad del mercado de trabajo actual?	68
4.1. ¿Cómo es el trabajo a tiempo parcial en los países de la Unión Europea?	68
4.2. Regulación en la Unión Europea	69

4.3. Ventajas y desventajas.....	69
4.4. Evolución del tiempo parcial en la Unión Europea.....	69
4.5. Voluntario e involuntario.....	70
4.6. Relación entre el tiempo parcial y las mujeres.....	70
4.7. Relación entre el tiempo parcial y los jóvenes y/o la formación....	71
5. Preguntas.....	72
EL ABSENTISMO Y SU ESCASO INTENTO DE CONTROL EN LA NEGOCIACION COLECTIVA ESPAÑOLA 2014-2016	73
<i>José Ignacio García Ninet</i>	
1. Introducción.....	73
2. Asunto y motivacion.....	74
3. Metodología que se va a seguir.....	75
4. ¿Qué se entiende por absentismo? ¿Cuándo es grave el absentismo? El absentismo desde la perspectiva de los trabajadores.....	79
4.1. ¿Qué se nos dice en el ámbito del derecho individual del trabajo acerca de los derechos y deberes individuales en la relación de trabajo?.....	80
4.1.1. En materia de jornada.....	80
4.1.2. En materia de descanso semanal y permisos varios.....	82
4.1.3. Días de Vacaciones y posibles discrepancias a considerar....	84
4.1.4. Acerca del poder de dirección y control continuo del trabajador. Las armas de control del empleador.....	85
4.1.5. Los supuestos suspensivos del contrato de trabajo.....	86
4.1.6. Los supuestos extintivos de la relación laboral.....	87
4.1.6.1. Por lo que se refiere a la Extinción del contrato por causas objetivas.....	87
4.1.6.2. Por lo que se refiere a las causas del Despido disciplinario.....	88
4.2. Referencias breves a la cuestión en el marco del derecho Colectivo o Sindical del Trabajo.....	89
4.3. Referencias breves a la cuestión en el marco de los derechos y deberes en materia de seguridad social, con especial referencia a la Incapacidad Temporal.....	90
4.3.1. Acción protectora del Sistema Público Español de Seguridad Social y posibles mejoras a través de la negociación colectiva...	90
4.3.2. Del concepto de Accidente de trabajo, de sus ampliaciones y excepciones.....	92
4.3.3. De la Enfermedad Profesional.....	94
4.3.4. De la Enfermedad Común y del Accidente no laboral. Definiciones por exclusión.....	94
4.3.5. Restantes contingencias.....	95
4.3.6. Acerca de la Incapacidad Temporal.....	95
5. La problemática de la erradicacion del absentismo injustificado en la negociacion colectiva española. Cuestion previa.....	100
5.1. La Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017.....	100

5.2. ¿Y qué dicen los Convenios Colectivos de 2014, 2015 Y 2016 publicados en el Boletín Oficial del Estado, o sea los del máximo rango por campo de aplicación? ¿Realmente siguen al pie de la letra el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017, o solamente algunos lo han tomado en consideración, como parece de los datos que se ofrecen acá?	101
5.2.1. Referencias genéricas a la cuestión del absentismo. Problemática derivada del mismo	101
5.2.2. Aquellos convenios colectivos que dan un paso más en la delimitación de causas y herramientas para la erradicación del absentismo, conectando el tema con la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa. ¿Absentismo médico? La función de los servicios médicos de empresa. Necesidad de campañas de concienciación	103
5.2.3. Ajustes sobre supuestos de absentismo en el despido objetivo (art. 52 ET) por causas de atención a menores o a discapacitados	105
5.2.4. Aquellos convenios colectivos que establecen incentivos económicos para reducir o eliminar el absentismo por causas comunes. Incentivos directos o indirectos.	105
5.2.5. Los convenios colectivos que regulan los complementos por Incapacidad Temporal en función de los niveles de absentismo en la empresa, de tal manera que se cobrará el completo de IT por contingencias comunes siempre que no se sobrepase un determinado porcentaje de absentismo	107
5.2.6. Los convenios colectivos que se limitan a hacer meras llamadas al compromiso de los Representantes de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa.	108
5.2.7. Los convenios colectivos que se limitan a crear Comisiones de Trabajo al efecto. Todo <i>ad futurum</i> sin mayor compromiso	108
5.2.8. Los convenios colectivos que recalcan lo que ya se prevé en el ET a efectos de controlar y en su caso sancionar económicamente el absentismo.	108
5.2.9. Los que precisan los datos de absentismo pasados y presentes y establecen claramente todas las pautas a seguir para rebajar ostensiblemente el absentismo, creando comisiones de seguimiento al efecto	109
5.2.10. Un supuesto singular: El Convenio colectivo que gratifica la ausencia de absentismo con días de libre disposición a favor de los trabajadores.	114
Conclusión general	114
ABSENTISMO LABORAL: LA INCAPACIDAD TEMPORAL DEL TRABAJADOR COMO PRINCIPAL CAUSA	115
<i>Jesús Barceló Fernández</i>	
1. Introducción	115
2. Nivel de absentismo en España.	117

3. Principales causas del absentismo laboral	120
4. El absentismo por Incapacidad Temporal	125
4.1. El absentismo a causa de Incapacidad Temporal por contingencias comunes	125
4.1.1. El fraude en las bajas laborales por contingencias comunes ..	127
4.2. El absentismo a causa de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales	130
4.2.1. Evolución del absentismo por causas de pérdida de salud. . . .	132
4.2.2. Relación entre las condiciones laborales peligrosas en los puestos de trabajo y el absentismo laboral	138
4.2.3. Principales riesgos de accidentes de trabajo y sus causas	139
5. La posible relación entre el nivel de absentismo y de desempleo.	147
5.1. Las teorías que relacionan tiempo de trabajo con nivel de renta, salario y desempleo	149
5.2. Análisis estadístico del absentismo y el desempleo	152
5.3. Posible relación entre la tasa de desempleo y la de absentismo	152
6. Conclusiones.	155
 ABSENTISMO LABORAL Y CUESTIONES DE GÉNERO. EL BUEN ABSENTISMO A FAVOR DE LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR Y DE LA NO DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN MATERIA LABORAL	
<i>Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado</i>	
1. Planteamiento	159
2. De la igualdad a la maternidad: de la legislación a los convenios colectivos.	163
2.1. Los convenios colectivos por sectores	163
2.2. El Compromiso de igualdad en los convenios colectivos	166
2.3. Tratamiento legal de la maternidad en España	175
2.4. Las medidas «maternales» en los convenios colectivos: una forma de combatir la discriminación laboral de la mujer	179
2.4.1. Sobre la maternidad, como prestación.	179
2.4.2. La hora de lactancia.	180
2.4.3. Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural. . .	184
2.4.4. Permisos con o sin retribución.	184
2.4.5. Derecho a reducción de jornada por guarda legal	188
2.4.6. Excedencias.	190
2.4.7. Mejoras en el tiempo de trabajo por maternidad	191
2.4.8. Ayudas Económicas	195
3. Algunas Cuestiones Estadísticas En Torno A La Mujer Y Al Mercado Laboral	197
4. Conclusiones.	205
5. Fuentes	209