

La relación laboral individual.

Caso práctico

Elena es estudiante de este Ciclo Formativo en la modalidad a distancia y es también socia de otra empresa donde se realiza una gran variedad de funciones propias de este Ciclo, y desde hace un año encomienda la gestión del personal a Carlos, un experto gestor en temas laborales.



Como gestor de recursos humanos, corresponde a Carlos tomar decisiones continuamente relacionadas con el Derecho laboral, por este motivo pasa horas consultando normas legales y gracias a Internet consigue acceder a información actualizada en temas jurídicos, pues en materia laboral los cambios son continuos y un error en la gestión no sólo conlleva consecuencias económicas para la empresa, que puede ser sancionada por ello por la Inspección de Trabajo, sino que genera conflictos y falta de motivación entre el personal. Precisamente las relaciones laborales individuales son lo que más le preocupan, de ahí que uno de sus objetivos principales sea el de seleccionar al mejor candidato para el puesto, retenerle y motivarle, tratando siempre de favorecer el desarrollo profesional de sus empleados y empleadas en un buen entorno laboral y cumplir rigurosamente la normativa legal vigente, pero sin olvidar nunca la productividad!

Así pues, dentro del contexto del sector profesional de este Ciclo formativo, en esta Unidad de Trabajo pretendemos que te familiarices con el Derecho laboral, queremos mostrarte cuáles van a ser tus condiciones laborales, tus derechos, cual será tu salario mínimo y, por supuesto, tus obligaciones. Quizás ahora, si no has trabajado nunca, no te resulte muy interesante, pero ten por seguro que en cuanto accedas al mundo laboral esto que vas a estudiar te será de gran utilidad, ya que te permitirá responder a cuestiones como:

- ✓ ¿Me están pagando lo correcto?
- ✓ ¿Mi contrato es el adecuado?
- ✓ ¿Me pueden obligar a realizar horas extras?



Al principio esta Unidad puede parecerle un poco árida y complicada de entender, al no estar familiarizado con estos conceptos, pero ya verás cómo vamos a conseguir que la entiendas perfectamente. Vamos allá...



Materiales formativos de FP Online propiedad del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

[Aviso Legal](#)

1.- Qué se entiende por relación laboral.

Es habitual escuchar "me han hecho un contrato de trabajo de..." pero el contrato de trabajo no es más que la manifestación de una relación laboral y ¿qué es una relación laboral?.



Llamamos relación laboral a la existente entre una persona física denominada trabajador que se compromete personal y voluntariamente a prestar sus servicios profesionales y el empresario, persona física o jurídica, quien dirige el trabajo y se obliga a abonar una retribución o salario al trabajador.

Existirá una relación laboral siempre que se den los siguientes requisitos: dependencia, ajenidad, voluntariedad, retribución y carácter personalísimo.

Las consecuencias derivadas de la existencia de una relación laboral son:

- ✓ Que el empresario y trabajador estarán obligados a pactar las condiciones laborales en un documento denominado contrato de trabajo, el cual podrá realizarse de forma verbal u escrita.
- ✓ El empresario tendrá la obligación de dar de alta al trabajador en la Seguridad Social.
- ✓ En todo lo referente a derechos y deberes se aplicará la normativa laboral o Derecho del Trabajo, que estudiaremos en el epígrafe siguiente.

Para saber más

Lo determinante para que exista una relación laboral no será la denominación que empresario y trabajador den al contrato, sino la

conurrencia de las características que acabamos de mencionar. Esta sentencia refleja claramente los caracteres de la relación laboral.

[Sentencia "existencia de relación laboral"](#) (104,6 KB)

Reflexiona

Existen determinadas situaciones de trabajo a las que no les son de aplicación la normativa laboral, bien porque no reúnen todos los caracteres señalados, o bien porque se rigen por normas jurídicas diferentes, son las denominadas **Relaciones de trabajo excluidas**, se incluyen aquí las siguientes:

Mostrar retroalimentación

- ✓ Los funcionarios públicos.
- ✓ Los trabajos personales obligatorios realizados por razones de utilidad comunitaria.
- ✓ Los consejeros o administradores de una sociedad civil o mercantil si únicamente desarrollan los cometidos inherentes a este cargo.
- ✓ Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, no remunerados
- ✓ Los trabajadores realizados por familiares, salvo que se demuestre que tienen contrato de trabajo, a estos efectos se consideran familiares, al cónyuge, ascendientes y descendientes y demás parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado inclusive, siempre que convivan con el empresario y a su cargo.
- ✓ Los trabajadores autónomos que trabajan por cuenta propia (Estatuto del Trabajo Autónomo, Ley 20/2007).
- ✓ Cualquier otro trabajo que se efectúe en virtud de una relación distinta de la laboral.

2.- El Derecho del trabajo: fuentes y principios.

Caso práctico

Como consecuencia de la baja por maternidad de una de las vendedoras, Carlos comienza la selección de personal y entre las candidatas presentadas la que le parece más idónea para el puesto es Blanca que ha obtenido la titulación el año pasado cursando el Ciclo Formativo a distancia.



Al día siguiente de la entrevista de trabajo, Blanca se reúne con Carlos quien amablemente le explica que será contratada para una sustitución. Antes de firmar el contrato, Blanca se plantea buscar las normas laborales aplicables a este sector profesional para conocer qué modalidad de contrato deberá tener, cuál será su duración, su sueldo y demás condiciones de trabajo, pues no desea precipitarse con su primera oferta de trabajo en este campo profesional, pero antes de entrar en todos estos detalles deberá conocer que rama del Derecho regula todo lo relativo al trabajo, las normas que le serán aplicables y cómo puede encontrarlas.

Vamos a ayudar a Blanca en esta tarea...

2.1.- El Derecho del trabajo y las normas que lo regulan.

Acabamos de ver qué es una relación laboral, pero ¿qué rama del Derecho lo regula? Como sabes existe el Derecho Penal, Civil, Administrativo..., pues bien la rama del Derecho que regula las relaciones laborales es el Derecho del Trabajo, también llamado Derecho Laboral.



En esta Unidad te explicaremos todo lo relativo a las relaciones laborales individuales y en la siguiente nos centraremos en las relaciones laborales colectivas.

El Derecho del trabajo es una rama del ordenamiento jurídico que tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales, por lo que es aplicable exclusivamente a los trabajadores y empresarios.

Reflexiona

Las primeras normas laborales hacen su aparición en la Europa del siglo XIX, especialmente en Inglaterra durante la revolución industrial, siendo el factor histórico determinante el movimiento obrero que luchó por lograr del Estado una mejora de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores asalariados, de ahí que desde sus orígenes muestre una intensa vocación humanitaria y social y se halle sometido a una evolución incesante.

El siguiente es un vídeo ilustrativo sobre el surgimiento del movimiento obrero en España a finales del siglo XIX y sus conquistas sociales.



Esta rama jurídica está integrada por instituciones, normas, principios y procedimientos jurídicos propios, y a este conjunto se le denomina fuentes del Derecho Laboral.



La relación de fuentes o **normas reguladoras de las relaciones laborales** la encontramos en el art. 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET) aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo que ha sido derogado por 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 y las ordenan jerárquicamente en función de su rango formal del modo siguiente:

- ✓ **Normas internacionales:** Derecho comunitario de la Unión Europea y Tratados internacionales.
- ✓ **Normas estatales:**
 - Leyes de Cortes Generales
 - Reglamentos del Gobierno
 - Convenios colectivos
 - Contrato de trabajo
 - Costumbres locales y profesionales
 - Principios generales del Derecho

A continuación estudiaremos cada una de ellas.

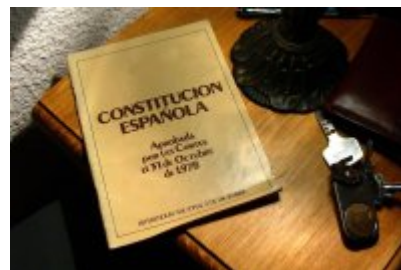
Debes conocer

En este enlace puedes ver la Legislación consolidada del Real Decreto Legislativo 2/2015 que aprueba el **texto refundido** del Estatuto de Trabajadores:

[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 \(Legislación consolidada\).](#)

2.2.- Normas laborales estatales.

- ✓ **Leyes estatales:** la ley es una norma escrita aprobada por las Cortes Generales. En nuestro Ordenamiento jurídico la Ley suprema o norma fundamental es la Constitución Española de 1978 (CE) que establece todos los principios básicos del Estado democrático y social de Derecho, al tiempo que consagra los derechos y libertades de los ciudadanos.



Los derechos laborales que reconoce la Constitución como fundamentales son: derecho a la huelga y el derecho a la libertad sindical (art. 28).

Existen dos tipos de leyes:

- **Leyes orgánicas:** regulan materias reservadas por la CE y para su aprobación, modificación y derogación, es necesaria la mayoría absoluta. En materia laboral tenemos la [L.O. de libertad sindical 11/1985, 2 Agosto](#).
- **Leyes ordinarias:** regulan el resto de materias no reservadas a ley orgánica y para su aprobación basta con la mayoría simple. En materia laboral tenemos: la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales la Ley 14/1995 de Empresas de Trabajo Temporal, la Ley 8/1988.

Junto a estas normas procedentes de las Cortes la CE contempla la posibilidad de que el Gobierno pueda dictar normas con rango de ley en dos casos:

- 1.- **Real Decreto legislativo** mediante el cual el Gobierno, en unos casos crea un texto articulado desarrollando una ley de Cortes Generales; y en otros lleva a cabo simplemente la refundición de varios textos legales en uno, un claro ejemplo es el R.D. Legislativo 1/1995 que aprueba el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), el cual constituye la norma básica del Derecho laboral donde se regulan los derechos y deberes de todos los trabajadores con independencia del sector en el que trabajen y el puesto o la categoría que ocupen.



En el Estatuto de los Trabajadores (E.T.) se regulan los derechos y deberes de todos los trabajadores con independencia del sector en el que trabajen y el puesto o la categoría que ocupen. Por lo tanto recuerda bien esta norma porque es la más importante en Derecho laboral y constantemente haremos alusión a ella.

2. **Real Decreto-Ley:** aprobado por el Gobierno en casos de extraordinaria y urgente necesidad. Posteriormente debe ser remitida al Congreso para su convalidación o derogación en el plazo de 30 días (Ejemplo: R.D 10/2010, 16 junio que introduce la reforma laboral, el cual ha sido convalidado por la Ley 35/ 2010, 17 septiembre).

Para saber más

La norma básica que regula los derechos y deberes de los trabajadores de todos los sectores profesionales es:

[Estatuto de los Trabajadores.](#)

Teniendo en cuenta que mucha de la normativa existente ha sufrido modificaciones, es conveniente que revise la Legislación consolidada:

Legislación consolidada: [Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre.](#)

Legislación consolidada: [Ley 14/1995 de Empresas de Trabajo Temporal](#)

Legislación consolidada: [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre](#)

Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- ✓ **Reglamentos:** son normas de rango inferior a la ley aprobadas por el Gobierno de carácter subsidiario ya que desarrolla el contenido de una ley (reglamentos ejecutivos) en la mayoría de los casos, y en otros regula una materia concreta ante la ausencia de una ley (reglamento autónomo). Las normas reglamentarias más importantes son los Reales Decretos del Consejo de Ministros y las Órdenes Ministeriales aprobadas por cada Ministerio.

Para saber más

Entre las leyes aprobadas por las Cortes de contenido laboral, cabe destacar la Ley 3/2007, 22 marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que trata de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y garantizar la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del estado civil, la maternidad, y la asunción de obligaciones familiares.

[Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

Otra normativa importante es la utilización de medios electrónicos en Castilla y León que utilizan muchas personas físicas y jurídicas en la realización de trámites y procedimientos administrativos con la Administración.

[Decreto 7/2013, de 14 de febrero, de utilización de medios electrónicos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.](#)

2.3.- Convenios Colectivos.

- ✓ **Los convenios colectivos** son básicamente acuerdos libremente negociados entre organizaciones sindicales o representantes legales de los trabajadores y las asociaciones de empresarios o éstos mismos, con eficacia normativa, en los que se fijan las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones de las partes en un ámbito laboral (empresa, sector, provincia/s, Comunidad Autónoma o nación) para un periodo de tiempo.



El Convenio aplicable a un trabajador es el que corresponda al sector profesional al que pertenezca la empresa en la que presta sus servicios, pero nunca el del puesto de trabajo que desempeñe.

Debes conocer.

En el nuevo **VII Convenio colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas** se regula las condiciones laborales de más de 17.000 trabajadores, se establece una subida acumulada del 3% (1,5% en 2017 y 1,5% en 2018) durante su vigencia, y se reduce dos horas la jornada laboral máxima, que pasará, entre otros aspectos, a ser de 1787 horas en 2017 y de 1786 a partir de 2018. Aquí tienes la normativa reguladora:

[Resolución de 13 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas para los años 2016, 2017 y 2018.](#)

Por otra parte, existen otros Convenios colectivos provinciales como el Convenio Colectivo Oficinas y Despachos Valladolid 2015-2018.

[Convenios colectivos provinciales como el Convenio Colectivo Oficinas y Despachos Valladolid 2015-2018.](#)

Para saber más

A lo largo de esta Unidad analizaremos las condiciones de trabajo recogidas en algún Convenio colectivo. No obstante, te adjuntamos un buscador de Convenios colectivos para que puedas acceder al que necesites según donde se encuentra tu centro de trabajo.

[Buscador de Convenios Castilla y León.](#)

Al buscar el convenio colectivo siempre tienes que seleccionar el convenio colectivo que esté en vigor. Suele ser habitual que el texto del convenio sea más antiguo y que posteriormente, cuando se aprueban, se actualicen las tablas salariales y se regularizan las nóminas.

Para actualizar y buscar Convenios colectivos en Castilla y León puedes acceder al enlace de Relaciones Laborales de la Junta de Castilla y León que te informa de los Convenios vigentes y actualizados:

[Convenios colectivos. Junta de Castilla y León.](#)

Practica

Bájate uno de los Convenios vigentes relacionados con tu sector; analízalo y elabora un pequeño esquema con sus contenidos.

Mostrar retroalimentación

Efectivamente, ambos regulan básicamente las mismas materias, si bien el convenio colectivo introduce algunas más. Además si te fijas bien, en las materias, el convenio colectivo o bien repite lo mismo que el Estatuto de los Trabajadores o lo mejora.

Por último observa lo relativo al salario y faltas/ sanciones, en materia salarial el Estatuto de los Trabajadores no cita cantidades a cobrar siendo los convenios colectivos quienes establecen las categorías profesionales y las cantidades a cobrar para cada una de ellas, también es el convenio colectivo el que concreta y detalla qué causas generan faltas leves, graves y muy graves y sus respectivas sanciones.

2.4.- Contrato de Trabajo y la costumbre laboral.

Otras **normas exclusivas del Derecho laboral** son los contratos de trabajo y la costumbre laboral

- ✓ **El contrato de trabajo individual** también cumple una función normativa en cuanto que regula las condiciones de la relación laboral de un trabajador y empresario en particular. Ahora bien, aunque se les reconoce a ambas partes la facultad de poder fijar de mutuo acuerdo condiciones de trabajo, no debemos olvidar que en el Derecho del Trabajo muchas de las condiciones están reguladas por normas imperativas laborales que no permiten establecer en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables, pero si mejorar lo previsto tanto en el convenio colectivo como en el Estatuto de los Trabajadores.



Ejemplo: si en el contrato aparece una cláusula en la que se dispone que tendrás derecho sólo a 15 días de vacaciones por año trabajado y tu convenio establece 30 días, aunque hayas firmado el contrato, no es válida dicha cláusula, por lo que tus vacaciones serán siempre de 30 días.

En virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos (art. 3.5 ET) los trabajadores no podrán renunciar válidamente a los derechos indisponibles reconocidos por normas legales o convenios colectivos (Ejemplos: vacaciones, huelga, salario mínimo, jornada máxima, descansos, etc.).

- ✓ **La costumbre laboral:** es una norma de origen extraestatal creada e impuesta por la sociedad de forma espontánea cuya aplicación sólo será posible cuando no exista otra norma jurídica aplicable y se trate de un uso o practica **local y profesional**, ello supone que debe estar vigente en la localidad y en el sector profesional en el que se desenvuelve la relación laboral a la que se va a aplicar. Aunque tiene valor jurídico necesita ser probada por quien la alega pues los jueces no la aplicarán de oficio.

Autoevaluación

El Convenio Colectivo aplicable a tu empresa establece una jornada de 38 horas semanales, pero en el contrato se ha pactado una jornada de 40 horas a la semana y en el Estatuto de los Trabajadores menciona que la jornada máxima será de 40 horas semanales. Indica cuál será la norma aplicable y si el pacto que trabajador y empresario han establecido en el contrato de trabajo es lícito.

- Se aplicará el contrato de trabajo. Es válido el pacto porque ha sido consentido libremente por el trabajador.
- Se aplicará el contrato de trabajo. Es válido porque se ajusta a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
- Se aplicará el Estatuto de los trabajadores. No es válido porque ha sido impuesto por la empresa al trabajador en el contrato.
- Se aplicará el Convenio Colectivo. No es válido lo dispuesto en el Contrato de Trabajo porque supera la jornada máxima permitida en su Convenio colectivo para su categoría profesional.

Incorrecto.

No es correcto.

No es la opción correcta.

Correcto.

En virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos consagrado en el art. 3.5 ET los trabajadores no podrán renunciar validamente de los derechos indisponibles reconocidos por normas legales o convenios colectivos, y entre ellos se encuentra el derecho a la jornada máxima establecida por el Convenio aplicable que en este caso es de 38 horas/semana.

El Convenio puede mejorar o igualar lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores pero nunca empeorarlo, por otro lado el contrato de trabajo podrá mejorar o igualar lo dispuesto en el convenio colectivo pero nunca empeorarlo, así pues, el pacto de la jornada al establecer condiciones inferiores a las establecidas en el convenio colectivo será nulo.

No será nulo todo el contrato de trabajo, solo la cláusula que sea contraria a lo dispuesto en el Convenio colectivo, por lo tanto en materia de jornada se aplicará el convenio colectivo y en el resto de cláusulas del contrato si no establecen condiciones inferiores a lo dispuesto en el Convenio Colectivo

y el Estatuto de los Trabajadores seguirá manteniendo su validez.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Incorrecto
4. Opción correcta

2.5.- Principios de aplicación e interpretación de las normas laborales.

Caso práctico

Como hemos visto anteriormente en "practica lo aprendido", una misma materia puede estar regulada en varias normas, por ejemplo imagina que estás trabajando y en materia de vacaciones el Estatuto de los Trabajadores prevé 30 días, el Convenio colectivo establece 40 días de vacaciones, y en tu contrato habéis pactado 35 días, por año completo de servicios. ¿Qué se te aplicará? Ante situaciones como la expuesta, el Derecho laboral establece una serie de principios con la finalidad de determinar la norma aplicable, son los denominados Principios de Aplicación e Interpretación de normas. ¿Quieres saber cuáles son y en qué consisten? Lee atentamente...



De acuerdo con el principio de jerarquía normativa la norma de rango inferior nunca puede contradecir a la norma de rango superior. Por ejemplo, si el Estatuto de los Trabajadores establece que el descanso mínimo semanal es de un día y medio, ningún Convenio colectivo podrá rebajar esta duración, pues contradice una ley de rango superior, ante esta situación se aplicaría lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo nula la cláusula del Convenio colectivo.

Si la aplicación del Derecho del Trabajo estuviese presidida exclusivamente por este **principio de jerarquía normativa** resultaría inviable la negociación colectiva e individual, ya que leyes y reglamentos se aplicarían con preferencia a los convenios colectivos y a lo pactado en el contrato de trabajo, por lo que no tendría sentido pactar mejoras laborales (ejemplo un salario superior o más tiempos de descanso) pues, en la mayoría de los casos, el empresario tendería a aplicar la norma de mayor rango jerárquico donde se establecen las condiciones mínimas de trabajo.

Para evitar esta negativa consecuencia, el legislador laboral consagra unos principios de ordenación normativa específicos del Derecho Laboral, que exponemos a continuación:

- ✔ **Principio de norma más favorable:** implica que en caso de conflicto entre dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, este se resolverá mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador apreciada en su conjunto y en cómputo anual, independientemente de su rango jerárquico.
- ✔ **Principio de condición más beneficiosa:** supone una mejora de las condiciones laborales individuales concedida por el empresario, bien por escrito o verbalmente, y una vez establecida se convierte en un derecho adquirido para el trabajador o trabajadora (Ejemplo: una empresa con motivo de las Fiestas Navideñas lleva más de 10 años regalando cestas de Navidad a sus empleados, y decide suprimir esta entrega unilateralmente sin que existan causas económicas que lo justifiquen. Esta mejora voluntaria concedida por la empresa con el transcurso del tiempo se ha convertido en un derecho adquirido para el trabajador y una obligación para la empresa, por lo que en virtud de este principio laboral esta supresión sería ilegal salvo que existan causas que lo justifiquen).

Por otra parte, existe en el ámbito jurídico laboral una medida claramente protectora del trabajador llamado "**principio in dubio pro operario**" según el cual cuando una norma admita dos o más posibles interpretaciones, se interpretará en el sentido que resulte más beneficiosa para el trabajador o trabajadora.

Finalmente, también posee un gran valor en el proceso de aplicación e interpretación de las normas jurídicas, la jurisprudencia constituida por la doctrina que de forma reiterada establece el Tribunal Supremo en sus sentencias al aplicar e interpretar las normas jurídicas y los principios generales del Derecho.

De todo lo expuesto debes saber que las normas principales que regularán tú relación laboral, y en las que podrás comprobar cuáles son tus condiciones de trabajo durante la vigencia del contrato son las

siguientes:

- ✓ Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Convenio Colectivo aplicable a la empresa.
- ✓ Cláusulas del contrato de trabajo.



3.1.- Derechos del trabajador y de la trabajadora.



Debes conocer

Que con independencia de lo que pactes en tu contrato de trabajo, todo trabajador tiene una serie de derechos que emanan de la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores, los cuales implican una limitación a los poderes empresariales. A continuación examinaremos cada uno de ellos:

Derechos del trabajador en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores.

Derecho laboral constitucional: CE 1978	Derecho laboral contractual: art. 4.2 ET
Derecho al trabajo y libre elección de profesión u oficio.	Derecho a la ocupación efectiva y a no ser discriminado para el empleo directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial, religión, o cualquier otra condición personal o social.
Libre sindicación individual: derecho a fundar Sindicatos y a afiliarse o no a uno de ellos.	Derecho a la promoción profesional: derecho al ascenso a un trabajo más cualificado y mejor remunerado.

<p>Libertad sindical colectiva: derecho de los sindicatos a ejercer libremente su actividad en defensa y promoción de los intereses económicos que le son propios.</p>	<p>Derecho a la formación profesional: derecho a disfrutar de permisos para asistir a cursos de formación, exámenes y a la elección de turno si cursa estudios.</p>
<p>Derecho a la negociación colectiva de trabajadores y empresarios para regular las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado.</p>	<p>A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene: se concreta en el derecho a la vigilancia periódica de su salud y a la formación, información y participación de los trabajadores sobre los riesgos existentes en la empresa y sobre las medidas de prevención y protección aplicables, incluidas las de emergencia.</p>
<p>Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo.</p>	<p>Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, implica la protección frente al acoso por razones de sexo, origen racial, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, y frente al acoso sexual.</p>
<p>Derecho a la huelga: es una medida de presión adoptada por los trabajadores para reivindicar mejoras laborales.</p>	<p>A la percepción puntual de la remuneración que deberá realizarse documentalmente en el lugar y fecha convenidos.</p>
<p>Derecho de reunión en asambleas dentro de la empresa pero fuera del horario laboral.</p>	<p>Al ejercicio individual de las acciones ante los juzgados y tribunales del orden Jurisdiccional social.</p>
<p>Derecho de participación en la empresa: a través de los representantes de personal (Comités de empresa o Delegados de personal), y/o</p>	<p>A cuantos otros se deriven del contrato de trabajo. Ejemplo: la propiedad intelectual, invenciones y los derechos de conciliación de la vida personal y laboral.</p>

representantes
sindicales.

Practica lo aprendido

Busca en alguno de los Convenios colectivos vigentes de este sector, con el buscador de Convenios que antes te mostramos (Convenios jurídica), o en el Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador o trabajadora tiene permiso retribuido para asistir a los exámenes de un curso oficial.

3.2.- Deberes del trabajador y de la trabajadora.



Hemos visto que como trabajador tienes una serie de derechos pero también tienes una serie de deberes al hallarte sometido al poder disciplinario y de dirección del empresario, siendo tus **deberes laborales básicos** los siguientes (art. 5 ET):

1. Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe.
2. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, pudiendo el empresario sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores, salvo que se trate de una desobediencia legítima al ser ilícita la orden facilitada.
3. No hacer competencia desleal a la empresa, lo que no elimina la posibilidad del pluriempleo para diversos empresarios y el trabajo por cuenta propia, siempre y cuando no se trate de actividades de la misma naturaleza y esto no le cause un perjuicio real o potencial al empresario.
4. Contribuir a la mejora de la productividad, siendo sancionable la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, incluso con el despido.
5. Demás obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Autoevaluación

En materia de vacaciones las normas que regulan tu relación laboral establecen lo siguiente por año completo de servicios: el Estatuto de los Trabajadores prevé 30 días, el Convenio colectivo

establece 40 días de vacaciones, y en tu contrato habéis pactado 35 días. Indica qué norma se aplica en este caso y en virtud de qué principio laboral.

- El Estatuto de Trabajadores en virtud del principio de jerarquía normativa.
- El Contrato de trabajo al ser negociado por ambas partes voluntariamente y estar ambas conformes.
- El Convenio colectivo en virtud del principio de norma más favorable y de irrenunciabilidad.
- El Contrato de trabajo al ser una mejora voluntaria concedida por la empresa en relación al Estatuto de los Trabajadores en virtud del principio de condición más beneficiosa.

No es correcto.

No es la opción correcta.

Correcto. En virtud del principio de norma más favorable se aplicará el Convenio colectivo que establece un mayor periodo de vacaciones (40 días), pero además en virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos los trabajadores no podrán renunciar a las vacaciones previstas en su Convenio colectivo, aunque lo hayan pactado en su contrato de trabajo y estén de acuerdo con esta reducción de vacaciones.

Incorrecto.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta
4. Incorrecto

4.- Modalidades de contratación.

Caso práctico

La modalidad utilizada para la contratación de Blanca es un contrato de interinidad al tratarse de la sustitución de una de las vendedoras con jornada reducida de 25 horas semanales durante todo el tiempo que permanezca de baja por maternidad, no obstante, Carlos le ha comentado que es posible que se alargue algo más porque la trabajadora piensa solicitar posteriormente una excedencia por cuidado de hijos.



El documento que ha firmado es un modelo oficial y en él aparecen numerosas cláusulas en la mayoría de las cuales aparece la frase "según convenio", por lo que no duda en comprobar cuáles serán sus condiciones de trabajo (vacaciones, salario, descansos semanales, etc.) consultando el texto del Convenio Colectivo aplicable que le facilitaron en el Sindicato.

En su sector profesional se admiten todas las modalidades de contratación: contratos en prácticas, temporales, a tiempo parcial, indefinidos.... ¿Qué diferencias hay entre unos y otros? No te asustes, distinguirlos no es nada complicado. No vamos a estudiar todos los tipos de contratos existentes, sólo los más habituales.

Para saber más

En este enlace a la web del Ministerio de Trabajo encontrarás una completa guía actualizada cada año, donde podrás consultar la regulación de cada una de las modalidades de contratación laboral vigentes.

[Guía de Contratos de trabajo 2017.](#)

[Guía laboral.](#)

[Contratos de trabajo.](#)

[Modelos de Contratos 2017.](#)

MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABAJO.

<p>Contrato indefinido.</p>	<p>Los contratos indefinidos son aquellos contratos de trabajo que se conciertan sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. Son por tanto adecuados para ofrecer estabilidad, compromiso y buenas condiciones laborales a tus trabajadores y lógicamente, entre todos los tipos de contratos de trabajo son los más deseados por los trabajadores.</p> <p>El nuevo contrato de trabajo indefinido de apoyo a emprendedores, contemplado por el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero (reforma laboral 2012) para fomentar la creación de empleo por parte de autónomos, emprendedores y pymes.</p>	<p>Así, entre los diferentes tipos de contratos indefinidos, se incluyen los siguientes en función de las fórmulas condicionantes que se incluyan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Personas con discapacidad. ✓ Personas con discapacidad en centros especiales de empleo. ✓ Personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales. ✓ De apoyo a los emprendedores. ✓ De un joven por microempresas y empresarios autónomos. ✓ De nuevo proyecto de emprendimiento joven. ✓ A tiempo parcial con vinculación formativa. ✓ De trabajadores en situación de exclusión social; víctimas de ✓ violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo. ✓ De excluidos de empresas de inserción.
-----------------------------	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ De mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo. ✓ Procedente de primer empleo joven de ETT. ✓ Procedente de un contrato para la formación y el aprendizaje de ETT. ✓ Procedente de un contrato en prácticas de ETT. ✓ Del servicio del hogar familiar. ✓ De conversión de contrato temporal en indefinido.
<p>Contrato temporal.</p>	<p>Entre todos los contratos de trabajo, los temporales son los más adecuados cuando tienes que incorporar a un trabajador por un tiempo determinado o para una actividad muy concreta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contrato eventual por circunstancias de la producción. ✓ Contrato de interinidad. ✓ Primer empleo joven. ✓ Contrato de trabajadores en situación de exclusión social; víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo. ✓ De trabajadores de exclusión social por empresa de inserción. ✓ De trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo. ✓ De situación de jubilación parcial.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ De relevo. ✓ A tiempo parcial con vinculación formativa. ✓ De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario. ✓ De trabajadores del servicio del hogar familiar. ✓ De personas con discapacidad. ✓ De personas con discapacidad en centros especiales de empleo. ✓ De investigadores. ✓ De trabajadores penados en instituciones penitenciarias. ✓ De menores y jóvenes en centros de menores.
<p>Contrato para la formación y el aprendizaje.</p>	<p>Este es el tipo de contrato formativo vigente desde su aprobación en el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero para fomentar la inserción laboral y la formación de jóvenes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ De trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo. ✓ De personas con discapacidad en centros especiales de empleo. ✓ De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.
<p>Contrato en prácticas.</p>	<p>Su objeto es facilitar la práctica profesional de los trabajadores adecuada a su nivel de</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ De trabajadores en situación de

	<p>estudios. Los trabajadores deberán tener una licenciatura, diplomatura universitaria, técnico o técnico superior de formación profesional o título equivalente, finalizada hace menos de 4 años (para los trabajadores discapacitados hace menos de 6 años).</p>	<p>exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ De trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo. ✓ De personas con discapacidad en centros especiales de empleo. ✓ De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.
<p>Contratos a tiempo parcial</p>	<p>Se establecen diferentes mecanismos para incentivar la contratación a tiempo parcial. Así, se pretende combinar una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo al tiempo que se introducen medidas para permitir un mejor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y evitar el fraude.</p>	
<p>Bonificaciones a la contratación</p>	<p>Existen bonificaciones tanto para la contratación indefinida como para la contratación temporal. Echa una ojeada a la siguiente lista con los principales tipos de contratos de trabajo que cuentan con incentivos económicos. Las bonificaciones son deducciones de la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas. Están destinados a la contratación de trabajadores que pertenecen a determinados colectivos sociales.</p>	

4.1.- Contratos indefinidos.

En este apartado vamos a presentarte las distintas modalidades y características de contratos indefinidos.

El **contrato de duración indefinida ordinario**: es aquel contrato, escrito o verbal, en el que las partes no han prefijado la duración de su relación contractual, por lo que su duración es indefinida.



Puede pactarse la **jornada completa o parcial**, se considerará 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 comparable a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato que realice un trabajo idéntico o similar.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador o la trabajadora.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el trabajador es indefinido (fijo) en los casos siguientes:

- ✓ Trabajadores y trabajadoras que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al del periodo de prueba, y los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- ✓ Los contratos de duración determinada no formalizados por escrito cuando lo exija una disposición legal.
- ✓ Los trabajadores y trabajadoras que continúen desarrollando sus actividades una vez agotado el plazo determinado en el contrato si no existe un nuevo contrato o prórroga del anterior.
- ✓ Los trabajadores y trabajadoras que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados más de 24 meses, sea o no de forma continuada, en el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, incluso si fue a través de una empresa de trabajo temporal, a excepción de los contratos de formación, de práctica, de relevo e interinidad. Por Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, este precepto contenido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores queda suspendido, durante los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta norma (hasta agosto 2013).

El empresario o la empresaria deberá facilitar por escrito al trabajador o a la trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.

El **contrato para el fomento de la contratación indefinida** ha sido derogado, a partir de 12 de



Febrero de 2012, por la [Ley 3/2012](#), de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real [Decreto-ley 6/2016](#), de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.



Actualmente, existen otros contratos de específicos para incentivar la contratación indefinida:

- ✓ Personas con discapacidad.
- ✓ Personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- ✓ Personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.
- ✓ De apoyo a los emprendedores.
- ✓ De un joven por microempresas y empresarios autónomos.
- ✓ De nuevo proyecto de emprendimiento joven.
- ✓ A tiempo parcial con vinculación formativa.
- ✓ De trabajadores en situación de exclusión social; víctimas de
- ✓ violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo.
- ✓ De excluidos de empresas de inserción.
- ✓ De mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo.
- ✓ Procedente de primer empleo joven de ETT.
- ✓ Procedente de un contrato para la formación y el aprendizaje de ETT.
- ✓ Procedente de un contrato en prácticas de ETT.
- ✓ Del servicio del hogar familiar.
- ✓ De conversión de contrato temporal en indefinido.

El **nuevo contrato de trabajo indefinido de apoyo a emprendedores**, está contemplado por el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero (reforma laboral 2012) para fomentar la creación de empleo por parte de autónomos, emprendedores y pymes.

El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores tiene las siguientes características:

Requisitos:

El trabajador debe estar inscrito como desempleado para que se le puedan aplicar las bonificaciones.

Características:

Tiempo indefinido, jornada completa y periodo de prueba de un año. Tras la últimas modificaciones, este tipo de contrato permite también la contratación a tiempo parcial.

Requisitos de la empresa:

Menos de 50 trabajadores, que no hayan hecho despidos improcedentes o colectivos en los 6 meses anteriores.

Compromiso:

mantener el empleo del trabajador contratado al menos 3 años.

Incentivo fiscal:

Deducción fiscal de 3.000 euros para el primer trabajador contratado por la empresa menor de 30 años.

Incentivo fiscal para contratación de desempleados:

Si se contrata a un desempleado que percibe prestación de desempleo, derecho a una deducción fiscal del 50% de la prestación que el trabajador tuviera pendiente, con un máximo de 12, siendo requisito que el trabajador haya percibido al menos 3 meses de prestación. El trabajador podrá compatibilizar con su salario el 25% de la prestación que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social para jóvenes:

Para edades comprendidas entre los 16 y 30 años, 83,33 €/mes el primer año (1.000 €/año), 91,67 €/mes el segundo (1.100 €/año) y 100 €/mes el tercero (1.200 €/año). Todas estas bonificaciones son acumulables a otras a las que se pudiera tener derecho hasta un máximo del 100% de la cuota empresarial.

Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social para mayores de 45 años:

deben haber estado inscritos en la oficina de empleo al menos 12 de los últimos 18. La cuantía es 108,33 €/mes (1.300 €/año).

Mujeres en sectores donde está poco representada:

la cuantía de la bonificación de las jóvenes subiría a 108,33 €/mes (1.300 €/año) y de las mayores de 45 años a 125 €/mes (1.500 €/año).

Ampliación de las bonificaciones:

Todas estas bonificaciones son acumulables a otras a las que se pudiera tener derecho hasta un máximo del 100% de la cuota empresarial.

Debes conocer

El fomento de la contratación indefinida se efectúa a través de ayudas económicas e incentivos fiscales, bonificaciones y/o reducciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, a la contratación de determinados colectivos de trabajadores y a la transformación de contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje, formación, relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos. En el siguiente enlace puedes ver las diferentes ayudas en

la creación de empresas y apoyo al empleo:

[El apoyo a la Creación de Empresas y Empleo: estímulos a la contratación de jóvenes en situación de desempleo, así como medidas destinadas a incentivar la incorporación de jóvenes a las empresas de la Economía Social.](#)

Recomendación

En el siguiente enlace puedes ver las modalidades de los contratos de trabajo y las características de los diferentes tipos de contratos indefinidos:

[Características de los contratos indefinidos.](#)

Para saber más

En la web del Servicio Público de Empleo Estatal ([SEPE](#)) podrás descargarte los modelos oficiales de cada tipo contractual.

[Modalidades de contratación laboral](#)

4.2.- Contratos temporales de duración determinada.

Entre todos los contratos de trabajo, los temporales son los más adecuados cuando tienes que incorporar a un trabajador por un tiempo determinado o para una actividad muy concreta.



En nuestro Derecho la contratación temporal se rige por el principio de causalidad, ello implica que tan sólo se admite la contratación temporal cuando concurre alguna de las causas previstas legalmente (art. 15 ET) y de no quedar justificada la causa establecida en el contrato nos hallamos ante un "contrato temporal en fraude de ley". La consecuencia del fraude de ley es que la relación laboral se convierte en indefinida.

- ✓ **Contrato de obra o servicio determinado:** tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución es en principio de duración incierta, es decir, este contrato sólo puede realizarse para contratar un servicio que tenga claramente una naturaleza temporal porque se prevea la finalización del servicio aunque sea a largo plazo. La fecha de finalización no tiene porque aparecer, en el caso de que aparezca sería solo una previsión pues su valor es puramente orientativo.

No obstante, debes saber que todos los contratos de este tipo celebrados a partir del 19 de septiembre de 2010 no podrán tener una duración superior a 3 años, ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo. Transcurridos estos plazos, los trabajadores y trabajadoras adquirirán la condición de fijos de la empresa, que deberá facilitarles por escrito en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador o la trabajadora podrá solicitar al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa.

Debe celebrarse por escrito, a jornada completa o parcial, en el modelo oficial especificando la obra o servicio para el que se contrata.

Se extingue previa denuncia de las partes, con preaviso de 15 días si su duración fue superior al año, de no respetarse el preaviso deberá abonarse una indemnización de tantos días de salario como días de preaviso omitidos.

A su término la empresa debe abonar la indemnización prevista en el convenio colectivo que no podrá ser inferior a las siguientes cantidades:

- 8 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales

que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.

- 9 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
- 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.
 - Se podrá convertir el contrato en indefinido pero no tendrá ningún tipo de bonificación.

✓ **Contrato Eventual por circunstancias de la producción**

Su objeto es atender circunstancias de la producción, acumulación de tareas, excesos de pedidos y situaciones similares.

La duración será de un máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12, y por convenio colectivo la duración puede ser hasta 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Se podrá formalizar una única prórroga.

El contrato de trabajo se realizará por escrito salvo que la duración sea inferior a 28 días y éste sea a jornada completa.

Podrá ser a jornada completa o a jornada parcial.

A la finalización del contrato se indemnizara al trabajador dependiendo de la fecha de inicio del contrato:

- en los contratos firmados hasta el 31/12/2011: 8 días por año.
- en los contratos firmados a partir del 1/1/2012: 9 días por año.
- en los contratos firmados a partir del 1/1/2013: 10 días por año.
- en los contratos firmados a partir del 1/1/2014: 11 días por año.
- en los contratos firmados a partir de 1/1/2015: 12 días por año.
 - Se podrá convertir el contrato en indefinido pero no tendrá ningún tipo de bonificación.

✓ **Contrato de Interinidad**

- Su objeto es sustituir a trabajadores con reserva de su puesto de trabajo, suspensión de contrato para cubrir temporalmente un puesto durante el proceso de selección o sustitución en periodos de vacaciones.
- Específicamente se podrá realizar en supuestos de sustitución por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de trabajadores autónomos y socios de sociedades cooperativas.
- La duración coincidirá con el tiempo que dure la causa que lo

fundamenta.

- El contrato de trabajo se realizará obligatoriamente por escrito.
 - La jornada será a tiempo completo salvo que el sustituido tenga un contrato a tiempo parcial o una jornada reducida.
- ✓ Además, se **limita la duración del período de prueba en los contratos temporales** a un máximo de un mes en aquellos contratos de trabajo cuya duración no sea superior a seis meses.

Otros tipos de contratos temporales:

- Primer empleo joven.
- Contrato de trabajadores en situación de exclusión social; víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo.
- De trabajadores de exclusión social por empresa de inserción.
- De trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo.
- De situación de jubilación parcial.
- De relevo.
- A tiempo parcial con vinculación formativa.
- De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.
- De trabajadores del servicio del hogar familiar.
- De personas con discapacidad.
- De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- De investigadores.
- De trabajadores penados en instituciones penitenciarias.
- De menores y jóvenes en centros de menores.

Ejercicio resuelto

Te proponemos la siguiente actividad, abre el siguiente documento y encontrarás un modelo oficial de contrato de trabajo, examínalo e indica qué tipo de contrato es. ¿Es a tiempo completo o parcial?

[Modelo de contrato de trabajo](#) (0,19 MB)

Mostrar retroalimentación

Se trata de un contrato de duración determinada cuya modalidad es "obra o servicio determinado" y su jornada es a tiempo completo.

- ✓ **Contrato eventual por circunstancias de la producción:** tiene por finalidad cubrir necesidades extraordinarias de la empresa debidas a circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de actividad. Se celebrará, a jornada completa o parcial, y necesariamente por escrito si su duración es superior a 4 semanas.

Con carácter general su duración máxima será de 6 meses en un periodo de 12 meses, aunque por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o de ámbito inferior, podrá ampliarse hasta un máximo de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses como máximo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que su duración total pueda exceder de su duración máxima. Se extinguen previa denuncia de cualquiera de las partes, debiendo abonar la empresa a su término una indemnización cuya cuantía será la misma que hemos indicado para el caso de contrato de obra o servicio determinado.

- ✓ **Contrato de interinidad:** deberá ser utilizado para sustituir a un trabajador que ha cesado temporalmente en su puesto pero lo tiene reservado, o bien cuando se pretenda cubrir una vacante durante el proceso de selección externa o promoción interna para su cobertura definitiva.

Se concertara por escrito, especificando el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. La jornada será completa o parcial si el trabajador sustituido también lo era.

El contrato estará vigente hasta la reincorporación del trabajador sustituido o hasta la cobertura definitiva del puesto, sin que en este último caso pueda ser superior a tres meses, no obstante si se trata de una Administración Pública se prolongará hasta la finalización del proceso.

En todos los casos el contrato se extingue previa denuncia de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso, y **no existe derecho a indemnización a su término.**

Autoevaluación

Una trabajadora ha sido contratada como técnica en Gestión de Ventas mediante un contrato de obra o servicio determinado con una duración aproximada de 7 meses en el que se indica "campaña promocional de productos informáticos". Esta situación lleva repitiéndose desde hace varios años. ¿Es correcta la modalidad utilizada? ¿Existiría fraude de ley? ¿Su contrato sería temporal o indefinido?

- Sí, porque el contrato indica claramente cuál es la obra o servicio y prevé su finalización, al finalizar el servicio contratado. No existiría fraude de ley, por lo tanto su contrato seguirá teniendo naturaleza temporal.
- No es correcta la modalidad utilizada, ya que la naturaleza de dichos trabajos no es temporal, por lo que el contrato se habrá celebrado en fraude de ley y ello lo convierte en indefinido.

Incorrecta.

Correcta. No es correcta la modalidad utilizada, ya que la naturaleza de dichos trabajos no es temporal pues ese servicio se precisa de forma continuada al tratarse de la actividad normal de la empresa, por lo que la necesidad existirá siempre mientras la empresa continúe con su actividad. Así pues, al no ser cierta la causa alegada en el contrato, éste se entiende celebrado en fraude de ley y eso significa que el contrato que le une a la empresa no es temporal sino indefinido, de modo que si la empresa posteriormente le comunica que no le renovará el contrato, el trabajador puede demandar a la empresa por despido improcedente ya que es un trabajador fijo.

Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta

4.3.- Contratos formativos. Contrato para la formación y el aprendizaje.

Caso práctico

Después de 6 meses trabajando, Carlos comunica a Blanca que están muy contentos con su labor y que al término del contrato de interinidad, continuará prestando servicios con un contrato temporal en prácticas ya que obtuvo su título de formación profesional el pasado año. La duración de este nuevo contrato será de un año.



Según le comentan, ocupará el mismo puesto, pero las condiciones de trabajo variarán, ya que tendrá una jornada completa de 38 horas semanales, y su salario será el establecido para su categoría profesional aunque cobrará algo menos al ser un trabajador en prácticas.

¿Cuál será el salario a cobrar? ¿En qué consiste el contrato en prácticas? ¿Le pueden hacer este tipo de contrato si ya ha finalizado el Ciclo Formativo? ¿El contrato en Prácticas es lo mismo que las prácticas de FCT que se hacen en el último trimestre del Ciclo Formativo? ¿Cuál será la duración máxima de este contrato?

Como ves Blanca tiene un montón de dudas, lo mejor será que se las aclaremos.

Este es el tipo de contrato formativo vigente desde su aprobación en el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero para fomentar la inserción laboral y la formación de jóvenes.

Los contratos formativos pretenden la formación del trabajador bien en el aspecto teórico, en el práctico o en ambos con la finalidad de lograr la inserción en el mercado de trabajo de los colectivos a los que va destinado.

Existen dos tipos de contratos para lograr dicho objetivo: el [contrato para la formación y el aprendizaje](#) y el contrato en prácticas. Vamos a verlos....

Características del contrato para la formación y el aprendizaje

Concepto	<p>El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, mediante el desarrollo en alternancia de una actividad laboral retribuida en una empresa y una actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.</p>
Forma	<p>Debe formalizarse por escrito y en modelo oficial.</p>
Requisitos	<p>Únicamente podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.</p> <p>El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.</p> <p>No podrán ser contratados con esta modalidad quienes previamente hayan estado contratados bajo esta modalidad o hubieran desempeñado anteriormente el mismo puesto de trabajo en la misma empresa, por un periodo superior a doce meses.</p>
Duración	<p>La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, pudiendo prorrogarse por 12 meses más hasta 3 años, en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, o cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. No podrá exceder de 3 años y mínimo 6 meses si así lo establece el convenio colectivo aplicable.</p> <p>Se admiten dos prórrogas de 1 año de duración mínima cada una de ellas hasta alcanzar la duración máxima establecida.</p> <p>Actividad formativa: requiere dedicar a formación el 25% de la jornada el primer año y el 15% el segundo. Puede ser en centro de formación acreditado o en la propia empresa si dispusiera de los medios y personal necesarios.</p>
Jornada	<p>La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de celebración del contrato.</p> <p>El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con</p>

	<p>el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor y tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.</p> <p>El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en uno de los centros formativos de la red prevista por la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. La cualificación o competencia profesional adquirida a través de este contrato será objeto de acreditación en los términos previstos en la citada Ley Orgánica.</p>
Retribución	<p>La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social: 100% en empresas de hasta 250 trabajadores y 75% a partir de 250 trabajadores.</p>
Protección social	<p>La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las <u>contingencias</u>, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</p>
Otros tipos de contratos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • De trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo. • De personas con discapacidad en centros especiales de empleo. • De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.

Para saber más

Aquí tienes más información sobre los contratos formativos y el Texto consolidado de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional:

[Contratos formativos para la formación y el aprendizaje.](#)

[Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.](#)

Ejercicio Resuelto

María tiene un Grado en Derecho, pero no encuentra empleo y le surge la oportunidad de trabajar como Secretaria de Alta Dirección. ¿Podría tener un contrato para la formación y el aprendizaje para ese puesto de secretaria, ya que carece de la formación específica para ese trabajo?.

Mostrar retroalimentación

Mediante el Contrato para la Formación y el Aprendizaje, la empresa le dará formación teórica especializada (el 25% de la jornada) y María trabajará en la empresa el resto del tiempo, cobrando por ello. Al finalizar su formación, podrá obtener un certificado de profesionalidad o título de FP en Secretariado.

Sin embargo, si María quisiera adquirir experiencia laboral en un bufete de abogados, no la podrían contratar con un Contrato de Formación, ya que la formación necesaria (el título universitario de Grado en Derecho) ya la tiene. La modalidad de contrato en este caso no sería el de Formación, sino el Contrato en Prácticas.

Autoevaluación

¿Es posible realizar a Blanca un contrato para la formación como Técnico en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales?

- Sí.
- No.

Incorrecto.

No, porque el contrato para la formación se realiza con aquellas personas que carezcan de la titulación.

Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta

4.4.- Contratos formativos. Contrato en prácticas.

Características de los contratos en prácticas.

Concepto	Tiene por finalidad facilitar la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado por los trabajadores con título universitario, de formación profesional, o cualquier otro oficial equivalente a los anteriores.
Requisitos	<p>Podrá celebrarse con trabajadores titulados dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los estudios o 7 años si se trata de un discapacitado.</p> <p>Si el trabajador es menor de 30 no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios.</p> <p>No se permite más de un contrato en prácticas por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación en la misma o diferente empresa.</p> <p>La jornada puede ser a tiempo completo o parcial.</p> <p>El puesto para el que va a ser contratado tiene que estar vinculado a la titulación cursada.</p> <p>Los trabajadores deberán tener una licenciatura, diplomatura universitaria, técnico o técnico superior de formación profesional o título equivalente, finalizada hace menos de 4 años (para los trabajadores discapacitados hace menos de 6 años).</p> <p>El periodo de prueba será el que establezca el convenio colectivo. En su defecto no podrá ser superior a 1 mes para los titulados de grado medio, ni de 2 meses para los de grado superior.</p>
Forma	<p>Debe formalizarse por escrito en modelo oficial.</p> <p>Si se formaliza con un discapacitado tendrá una bonificación 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social.</p>
Duración	Mínima de seis meses y máxima de dos años , teniendo la posibilidad de dos prórrogas, de seis meses de duración mínima cada una de ellas, hasta alcanzar la duración máxima establecida.
Retribución	<p>Como mínimo de un 60% el primer año y el 75% el segundo año del salario previsto para su categoría profesional, salvo que lo mejore el convenio colectivo aplicable.</p> <p>Si al término del contrato el trabajador o la trabajadora se incorporase a la empresa se computará la duración de las</p>

	prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
Otros tipos de contratos en prácticas	<ul style="list-style-type: none">• De trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo.• De trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo.• De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.• De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.

Reflexiona

No es lo mismo el periodo de prácticas que surge con este tipo de contrato de trabajo, durante el cual percibirás retribución y tendrás una relación laboral con todos los derechos y deberes reconocidos por las normas jurídicas laborales, que las prácticas que deberás realizar durante el módulo de profesional de FCT obligatorias para la obtención del título, las cuales se realizan, salvo excepciones, al finalizar el periodo formativo en el Centro Educativo, y serán evaluadas por el responsable de la empresa en colaboración con el tutor del centro educativo. En este caso no eres un trabajador por cuenta ajena sino simplemente un alumno "en prácticas".



Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver el Contrato de prácticas y sus características:

[Contrato de prácticas.](#)

Autoevaluación

Blanca tenía algunas dudas en relación con su contrato de prácticas, tras haber estudiado las características de los contratos formativos no tendrás ningún problema en responderle: ¿Podrá celebrarse un contrato en prácticas con trabajadores o trabajadoras que hayan obtenido una titulación?

- Sí, siempre que la categoría profesional esté relacionada con los estudios cursados y el título se haya obtenido en los últimos 6 años a la fecha del contrato.
- Sí, aunque la categoría profesional no esté relacionada con los estudios cursados, siempre que el título se haya obtenido en los últimos 4 años.
- Sí, aunque la categoría profesional no esté relacionada con los estudios cursados, siempre que el título se haya obtenido en los últimos 2 años.
- Sí, siempre que la categoría profesional esté relacionada con los estudios cursados y el título se haya obtenido en los últimos 5 años.

Incorrecto.

No es correcto.

No es la respuesta correcta.

Correcto. Este contrato sólo podrá celebrarse con trabajadores y trabajadoras en posesión del título, dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los estudios universitarios, de formación profesional o cualquier otra titulación oficial equivalente.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Incorrecto
4. Opción correcta

5.- El periodo de prueba.

Caso práctico

Al término del contrato de interinidad, Blanca firma un nuevo contrato de trabajo denominado "contrato en prácticas" de un año de duración, en el que se pacta nuevamente un periodo de prueba de dos meses, lo que le sorprende bastante porque en el contrato anterior ya estuvo a prueba un periodo similar y el puesto a desempeñar es el mismo.



Ante esto decide consultarlo su antigua profesora de FOL con la que mantiene contacto, quien le dice que ese periodo de prueba es nulo pues la ley no admite uno nuevo cuando ya se prestaron servicios de la misma categoría profesional, aun cuando el contrato de trabajo sea diferente. Esto la tranquiliza, pues aunque esté pactado por escrito esta cláusula es nula (el resto del contrato seguirá siendo válido) y la empresa no podrá poner fin a su nuevo contrato en ese periodo, pero ¿qué es el periodo de prueba? ¿Qué consecuencias tiene?

El periodo de prueba puede definirse como el **acuerdo pactado por escrito** en el contrato de trabajo por el que se fija un lapso de tiempo al inicio de la relación laboral durante el cual el empresario podrá constatar las aptitudes personales y profesionales del trabajador, y éste conocer las condiciones en que va a desarrollar su trabajo, siendo su establecimiento normalmente optativo, por lo que **sí en el contrato no consta específicamente significa que no hay periodo de prueba y por lo tanto la empresa no podrá extinguir el contrato sin justa causa que lo justifique.**

Mucha gente piensa que el periodo de prueba es un tiempo en el que el empresario está probándote y durante el cual no hay que hacer contrato ni darte de alta en la Seguridad Social, esta idea es totalmente falsa, pues el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 14 establece lo siguiente sobre el periodo de prueba:

Durante el periodo de prueba trabajador y empresario tienen todos los derechos y deberes legalmente establecidos, con una salvedad, ambas partes tienen la facultad resolutoria de dar por terminada la relación laboral sin necesidad de justificar la causa. Una vez transcurrido el periodo de prueba si el trabajador continua prestando servicios, pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose a todos los efectos dicho periodo.

Que siendo la principal finalidad del periodo de prueba la de permitir al empresario conocer las aptitudes del trabajador, resulta lógico que la ley prohíba que se pacte el periodo de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa con contratos anteriores.

¿Qué duración puede alcanzar el periodo de prueba?

Su duración será la pactada en el contrato, que no podrá superar la marcada en el convenio colectivo aplicable.

Reflexiona

El convenio colectivo provincial del comercio del metal de Valencia En su artículo 6. Periodo de Prueba establece que:

"En toda contratación de personal podrá fijarse, siempre que se pacte por escrito, un periodo de prueba cuya duración no podrá exceder de seis meses para el grupo profesional de técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración será de dos semanas. La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el periodo de prueba".

Autoevaluación

Un trabajador que ha prestado servicios con un contrato temporal de 6 meses el pasado año, será nuevamente contratado por la misma empresa. Indica si es posible pactar en el nuevo contrato un periodo de prueba:

- Sí, porque ha transcurrido un periodo de tiempo entre ambos

contratos.

- No puede pactarse periodo de prueba porque ya prestó servicios anteriormente en el mismo puesto.
- No podrá pactarse periodo de prueba porque se trata de un contrato temporal.
- Sí, el periodo de prueba será de 2 meses.

Incorrecto.

Correcta. Las normas legales aplicables prohíben pactar un nuevo periodo de prueba cuando el trabajador ya preste servicios en la misma empresa y puesto de trabajo con anterioridad, pues el empresario ya tuvo oportunidad de conocer sus aptitudes personales y profesionales.

No es correcto.

No es la opción correcta.

Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto
4. Incorrecto

6.- Tiempos de trabajo: jornada, descansos, permisos y suspensiones.

Caso práctico

Desde que Blanca comenzó a trabajar en la tienda de informática hasta ahora se han producido muchos cambios: en principio tenía un contrato de interinidad con una jornada a tiempo parcial de 25 horas semanales, ahora tiene un contrato de prácticas y su jornada es a tiempo completo. Según su contrato su jornada será de 38 horas semanales.



Al pasar de una jornada a tiempo parcial a una jornada a tiempo completo su horario ha variado, siendo su horario actual de lunes a viernes de 9 a 14.00 horas y de 15.30 a 17.30 horas, y los sábados de 10.00 h a 13.00 h.

Blanca está contenta, ya que este horario le permite compatibilizar el trabajo y sus clases en la escuela Oficial de Idiomas, aunque nuevamente le vuelven a surgir dudas, pues desconoce si el tiempo que transcurre desde las 14.00 hasta las 15.30 destinado a la comida computa como tiempo de trabajo, pues en tal caso estaría haciendo horas de más. Por otro lado, se pregunta si tiene derecho a algún tipo de pausa retribuida durante la mañana.

Blanca ha recordado que cuando cursó el Ciclo Formativo estudió en el módulo de Formación y Orientación Laboral todo lo relativo a jornadas y descansos, en su momento no le prestó mucha atención, pero ahora se da cuenta de la importancia de estos temas. Así que al llegar a casa ha buscado los apuntes de este módulo para tener claro todo lo relativo a jornadas, descansos, permisos, vacaciones....

En Derecho laboral uno de los elementos que más interés despierta entre los trabajadores es todo lo relativo a jornadas, vacaciones, descansos, permisos retribuidos... Por esta razón, a continuación explicaremos cuáles son las condiciones que sobre esta materia establece el Estatuto de los Trabajadores, pero haremos también algunas referencias a lo dispuesto en uno de los convenios colectivos aplicables a en tu sector profesional.

6.1.- Jornada y Horario.

La **jornada de trabajo** puede ser definida como la cantidad de tiempo de trabajo efectivo que el trabajador invertirá en prestar sus servicios. Su duración será la pactada en el contrato que respetará lo dispuesto por el Convenio colectivo aplicable, aplicándose supletoriamente las normas recogidas en los artículos 34, 35 y 36 del ET. Las normas reguladoras de la jornada de trabajo son imperativas, lo que significa que son derechos irrenunciables y por lo tanto no es lícito pactar en el contrato una jornada superior

Podemos distinguir dos tipos de jornada atendiendo a su duración:

Tipos de jornada según su duración

<p>Jornada completa</p>	<p>Es aquella cuya duración máxima viene establecida en el Convenio colectivo aplicable, que en todo caso respetará el límite máximo establecido en el art. 34 ET, donde se establece que la jornada ordinaria máxima será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, en consecuencia los Convenios podrán pactar jornadas de igual duración o inferiores, pero nunca superiores. Por ejemplo, el Convenio Colectivo de Sanidad Privada de Palencia establece como jornada completa semanal 38 horas/semanales o el Convenio Colectivo de Comercio del Metal de Valencia dispone para toda la vigencia del convenio es de 1.757 horas anuales de trabajo efectivo referidas a cada trabajador, con independencia del horario de apertura y cierre del establecimiento. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.</p>
<p>Jornada parcial</p>	<p>Es la realizada por los trabajadores que prestan sus servicios durante un número de horas, al día a la semana, al mes o al año inferior a la jornada completa de un trabajador del mismo centro de trabajo e idéntica categoría profesional.</p>

Reflexiona

Todos pensamos que el número de horas máximas que se pueden realizar diariamente son 8, pues bien, esto no es cierto, el ET en su artículo 34.3 dispone que el número de horas máximas de trabajo efectivo que se pueden realizar diariamente son 9.

Practica lo aprendido.

Busca y lee en el Convenio Colectivo de comercio del metal vigente de tu provincia, el horario de trabajo y la distribución de la jornada a lo largo de la semana.

Cualquier reducción o ampliación de la jornada pactada, así como el cambio de jornada continuada a partida o viceversa, o del horario fijado inicialmente supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que sólo puede llevarse a efecto cuando existan causas organizativas justificadas y siguiendo el procedimiento legal establecido (art. 41 ET).

La jornada no debe confundirse con el horario que está referido a las horas de entrada y salida y a cómo se distribuyen en el día los momentos exactos de trabajo y descanso.

Por ejemplo: Si tu contrato de trabajo dispone que la jornada máxima es de 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de 9 a 16.00 horas, significa que la jornada semanal será de 35 horas y el horario diario de lunes a viernes de 9 a 16 horas.

En función de cómo se distribuyen en el día los momentos exactos de trabajo y descanso, cabe distinguir entre:

Tipos de jornada según su distribución diaria

Jornada continuada	Aquella en que las horas diarias de trabajo se cumplen de forma ininterrumpida -ej. 9 a 16h
Jornada partida	Es la que se divide en dos fracciones separadas por un periodo de descanso intermedio no retribuido, que suele coincidir con la hora de la comida. Su duración será la que se pacte al no existir un mínimo legal (normalmente una hora o más). Ejemplo: 9 a.m. a 14 h y de 15 a 17 h.
Jornada diurna	Es la que transcurre entre las 6 a.m. y las 22 horas.

Jornada nocturna

Tiene lugar entre las 22 horas y las 6 a.m, horas. Estos trabajadores tendrán derecho a un salario base mayor o bien a un complemento retributivo específico denominado "*plus de nocturnidad*". El artículo 36.1 E.T. obliga al empresario que recurra regularmente al trabajo nocturno a informar a la Autoridad laboral, y el incumplimiento de esta obligación constituye una infracción laboral grave -art. 95.4 E.T. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. El artículo 36.1 E.T. distingue entre trabajo nocturno y trabajador nocturno que es quien realiza al menos tres horas al día o un tercio de su jornada anual en horario nocturno. Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias, aunque un trabajador diurno sí puede realizar horas nocturnas, extraordinarias o no.

Para saber más

Gracias a la lucha y la muerte de muchas personas, disfrutamos hoy de unas condiciones laborales dignas ¿quieres saber por qué celebramos el día 1 de Mayo el Día del Trabajo? ¿Qué trágicos hechos sucedieron?

[¿Por qué se celebra el día internacional del trabajo?](#)

Autoevaluación

En función de la distribución del trabajo podemos afirmar que Blanca tiene...

- Una jornada partida todos los días, teniendo un descanso intermedio retribuido para la comida.
- Una jornada continuada de lunes a viernes, teniendo un descanso intermedio no retribuido para la comida.
- Una jornada partida de lunes a viernes. El descanso que realiza de 14.00 a 15.30 no tendrá carácter retribuido.

Incorrecto.

No es correcto.

Correcto.

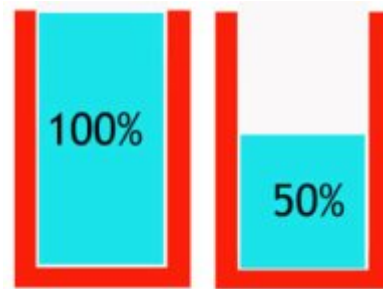
Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta

6.2.- Reducciones y ampliaciones de jornada.

Caso práctico

En el segundo trimestre del curso operan al padre de Blanca de una grave enfermedad por lo que está pensando si solicitar una licencia sin sueldo de unos meses o una reducción de jornada de dos horas para poder cuidarle durante el postoperatorio. Como sabe que esto trastorna la organización del centro, desea comunicar su decisión a Carlos con antelación para que tome medidas.



Desde hace meses Carlos le ha pedido en varias ocasiones que se quede hasta sacar el trabajo pendiente. En el momento en que se lo pidieron no supo si podía negarse a hacer horas extraordinarias, y una vez hechas desconoce si le abonarán una cantidad mayor o si le permitirán compensar estas horas de trabajo extra con tiempo libre.

¿En qué casos es posible reducir la jornada de trabajo pactada en el contrato?

Se reconoce a los trabajadores el derecho a solicitar una reducción de jornada en las siguientes circunstancias (art. 37 ET):

Circunstancias en las que los trabajadores y trabajadoras pueden solicitar una reducción de jornada

Causa	Derecho
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuidado directo de un menor de doce años (37.5 ET). Se puede ejercer este derecho en cualquier momento hasta que el hijo cumpla los doce años. ✓ Cuidado de personas con discapacidad (física, psíquica o 	<p>Reducción de la jornada de trabajo y del salario de entre un octavo y la mitad de la duración de aquella.</p>

<p>sensorial) de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (37.5 ET), que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.</p>	
<p>Trabajadores al cuidado de un menor de 18 afectado por cáncer u otra enfermedad grave que precise de cuidado directo, continuo y permanente de sus progenitores. Las enfermedades consideradas graves vienen recogidas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio. (Última actualización: 7 de octubre de 2016).</p>	<p>En este último caso, para el cuidado de un menor de 18 años afectado por un cáncer o enfermedad grave la seguridad social otorga una prestación económica que palie la reducción de salario, provocada por la reducción de jornada.</p>
<p>Asistencia a un curso de formación o perfeccionamiento profesional. Permisos retribuidos.</p>	<p>Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.</p>
<p>Nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa sean hospitalizados tras el parto.</p>	<p>La madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo y salario hasta un máximo de dos horas. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por la misma causa la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones organizativas.</p>
<p>Trabajadora víctima de violencia de género (art. 37.6 y 37.7 ET). 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 (ET).</p>	<p>Reducción de la jornada y del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario.</p>
<p>Clases de preparación al parto.</p>	<p>Por el tiempo indispensable para la</p>

	<p>realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto del cónyuge o pareja de hecho, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p>
<p>Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p>	<p>Esta suspensión de los contratos a iniciativa del empresario debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, debe ser comunicada previamente a la autoridad laboral e ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a quince días.</p> <p>La jornada de trabajo podrá reducirse por estas causas entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo pactada con arreglo al procedimiento previsto en el art. 51. computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrá realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.</p> <p>Durante las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores y trabajadoras afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.</p> <p>El contrato de trabajo también podrá ser suspendido o podrá reducirse la jornada a iniciativa del empresario por causa derivada de fuerza mayor. Dicha causa ha de ser debidamente constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo expediente tramitado al efecto.</p> <p>En el siguiente enlace puedes ver el</p>

ERE: [Expediente de Regulación de Empleo](#) y en este otro enlace [la reducción de la jornada por un ERE.](#)

En todos los casos señalados, el empresario no puede denegar la petición correspondiendo la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada al trabajador, quien deberá preavisar al empresario de la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

Recomendación

En los siguientes enlaces puedes ver los Permisos retribuidos y no retribuidos de la página web oficial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

[Permisos retribuidos y no retribuidos.](#)

Hemos estudiado las causas por las que se tiene derecho a reducir la jornada, pero ¿a qué nos estamos refiriendo cuando hacemos alusión a una ampliación de jornada? Piensa un poco, seguro que lo sabes... Efectivamente, nos estamos refiriendo a las habituales "Horas extraordinarias".

Recomendación

Te recomendamos que visites el siguiente enlace sobre las prestaciones familiares en su modalidad contributiva de la Tesorería General de la Seguridad Social:

[Prestación familiar en su modalidad contributiva.](#)

Se consideran horas extraordinarias las que exceden de la jornada

completa establecida en el Convenio colectivo. No son obligatorias para el trabajador salvo que se hayan pactado en el Convenio o en el contrato su realización, en tal caso, no podrá superar el límite anual previsto (el ET lo fija en 80 horas al año). Su retribución no podrá ser en ningún caso inferior al valor de la hora ordinaria y podrá ser compensada por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Para saber más

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres exige la implantación en las empresas de planes de igualdad. En el siguiente enlace encontrarás información sobre su elaboración y contenido. En el siguiente enlace podrás ver los diferentes planes de igualdad publicados desde 2008 hasta la actualidad:

[Planes de igualdad de oportunidades 2017.](#)

[Planes de igualdad para PYMES](#) (2,73 MB)

Nueve son los principios rectores que inspiran el plan: unidad, enfoque integral, transversalidad de la perspectiva de género, empoderamiento de las mujeres, cooperación y colaboración institucional, colaboración con los agentes económicos y sociales, participación, atención a la diversidad y promoción de la autonomía de las víctimas de violencia de género.

El plan establece **seis áreas de intervención** -política institucional de género; participación y empoderamiento; educación, cultura y deporte; economía y empleo; salud y calidad de vida, y atención integral a las víctimas de violencia de género-. Cada una de esas áreas cuenta con objetivos y medidas que abordan al mismo tiempo la igualdad y la violencia de género, e introducen estrategias que abarcan la prevención e información, la sensibilización y la formación, y la atención directa o indirecta a víctimas de violencia de género.

[Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.](#)

¿Sabías que...?

Los Convenios colectivos, en general, regulan las **horas extraordinarias** para evitar ampliaciones excesivas de la jornada. Por ejemplo, el Convenio colectivo de comercio del metal en Valladolid regula las horas extraordinarias en los siguientes términos:

Artículo 28º. - Horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía establecida en la Tabla Salarial para cada categoría profesional. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de Personal del número de horas extraordinarias realizadas mediante relación nominal de las mismas con indicación, en su caso, de las estructurales.

En el siguiente enlace puedes ver los principales **Convenios colectivos de Castilla y León** y la normativa relacionada:

[Convenios Colectivos Castilla y León 2016 - 2018.](#)

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en casos defuerza mayor, no obstante en los contratos indefinidos a tiempo parcial podrá pactarse por escrito la realización de **horas complementarias**, que no podrán exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo, ampliable por convenio colectivo de ámbito sectorial o inferior, hasta un 60%. En cualquier caso la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá alcanzar la jornada completa. La empresa comunicará el día y hora de realización de las mismas con un preaviso de 7 días y el trabajador está facultado para dejar el pacto de horas complementarias sin efecto, una vez cumplido un año desde su celebración, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo período anual.

Practica lo aprendido

Busca en alguno de los Convenios colectivos de tu sector profesional el número máximo de horas extraordinarias que pueden hacerse al año y su retribución.

6.3.- Descansos.

Esta materia se rige por lo dispuesto en el Convenio colectivo aplicable que en todo caso respetará los descansos mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 34, 37 y 38) que pasamos a examinar:



- ✓ **Descanso durante la jornada:** este lapso de tiempo llamado popularmente "*pausa por bocadillo*" tiene lugar durante el desarrollo de la jornada diaria y no se considerará tiempo de trabajo efectivo, excepto que así lo establezca el convenio colectivo o el contrato.
 - Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores **menores de 18 años**, el período de descanso tendrá una duración mínima de **treinta minutos**, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.
 - El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
 - El Convenio Colectivo de comercio del metal de Valencia señala que las empresas puedan tener flexibilidad horaria de 80 horas anuales por razones de organización y mantenimiento del empleo (artículo 19). Además, establece como regla general que el domingo y festivos no presta sus servicios los comercios del metal.
- ✓ **Descanso entre jornadas diarias:** entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir como mínimo 12 horas, incluso cuando se realicen horas extraordinarias.
- ✓ **Descanso semanal:** este será como mínimo de un día y medio continuo, acumulable por periodos de hasta catorce días. Cuando las necesidades de trabajo o las características del centro **no permitan disfrutar en sábado o domingo del descanso semanal de día y medio continuo**, éste se disfrutará en otros días de la semana. Todos los trabajadores disfrutarán de un fin de semana de descanso continuado al mes.
- ✓ **Vacaciones:** todo trabajador tendrá derecho por cada año completo de servicios a **30 días naturales**, preferentemente en verano, con el fin de planificarlas el empresario, atendiendo a las necesidades del centro, podrá establecer turnos. El personal que cese durante el transcurso del año, sin haberlas disfrutado, tendrá derecho a la parte proporcional según el tiempo trabajado. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural, transcurrido el cual caducarán y se perderá el derecho al disfrute.

Cuando las vacaciones coincidan con la baja por maternidad, incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural éstas se disfrutarán a continuación del alta médica, salvo que las partes acuerden otra fecha de disfrute, en este caso se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Se prohíbe cualquier compensación económica a cambio de que se renuncie a estos periodos de descanso, salvo que el contrato se extinga sin haberlos disfrutado pues en tal caso se admite el pago de estos días en la liquidación o finiquito.

- ✓ **Descansos adicionales:** son establecidos por los Convenios colectivos y suponen una mejora de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Para saber más

¿Y tú te quejas de tus condiciones laborales? Examina el vídeo que te mostramos sobre trabajo infantil y compara.

[Explotación infantil](#) (Resumen textual alternativo)

Autoevaluación

¿Tendrá derecho Blanca a realizar una pausa con carácter retribuido durante la jornada?

- Sí, porque trabaja cada día más de 6 horas.
- Ningún día tendrá derecho a realizar una pausa con carácter retribuido, pues no supera las 6 horas de trabajo continuado, salvo que el convenio colectivo o su contrato le reconozcan este derecho.

Incorrecto.

Correcto. Para que tenga derecho a 15 minutos como mínimo de descanso retribuido durante la jornada, es preciso que el número de horas de trabajo continuadas exceda de 6 o que se halle reconocido por convenio colectivo o contrato de trabajo. En este

caso, al no estar contemplado en el convenio o contrato, si realiza el descanso tendrá posteriormente que recuperar dicho tiempo, ya que si no le será descontado del salario.

Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto

6.4.- Permisos.

Caso práctico

Con motivo de la operación de su padre, Blanca solicita con antelación un permiso para asistir al hospital, según le dice Carlos le corresponden 3 días retribuidos, no obstante, ha olvidado decirle que la operación tiene lugar en una provincia diferente, ¿le corresponderán el mismo número de días?



El gestor de personal le indica que a su vuelta debe presentar un justificante médico pues de no hacerlo podrían descontarle los días faltados, e incluso podría ser sancionada al no considerarse justificada su ausencia.

Según lo dispuesto en el artículo 37 del ET, el trabajador, **previo aviso y justificación**, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Causas por las que se puede solicitar un permiso y sus condiciones.

<p>Matrimonio</p>	<p>15 días naturales por matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Oficial de la Comunidad Autónoma donde estén empadronados. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.</p>
<p>Nacimiento de un hijo o fallecimiento, accidente/enfermedades grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad</p>	<p>El E.T prevé 2 días, no obstante cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días, mejorable por Convenio colectivo.</p> <p>✔ Permiso de maternidad: La madre tiene derecho a 16 semanas de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, seis de ellas</p>

	<p>obligatoriamente después del parto. A este tiempo pueden sumarse otras dos semanas más por cada hijo (a partir del segundo) cuando el parto ha sido múltiple y también en caso de discapacidad del pequeño. Este periodo de baja maternal puede disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial (si hay acuerdo con la empresa), a excepción de las seis semanas que siguen al parto. De esta forma, las 10 semanas restantes se pueden convertir en 20 a media jornada. Además, la madre puede ceder parte o la totalidad de estas 10 semanas al padre, que puede disfrutarlas de forma sucesiva o simultáneamente con ella (por ejemplo, 5 cada uno).</p> <p>✔ Permiso de paternidad: para que los padres puedan atender a su pareja y a su bebé, la ley, a partir del 1 de enero de 2017, reconoce cuatro semanas ininterrumpidas, en lugar de los 15 días que había anteriormente, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Además de la regulación legal, es posible que el Convenio Colectivo del trabajador establezca alguna mejora en el permiso de paternidad, por lo que es recomendable consultarlo. El permiso de paternidad es un derecho del trabajador, por lo que puede decidir utilizarlo o no. Incluso una vez solicitado, puede decidir reincorporarse a su puesto de trabajo antes de la finalización del permiso.</p>
<p>Traslado del domicilio habitual</p>	<p>1 día. Deberá preavisarlo con 15 días de antelación.</p>
<p>Deber inexcusable, de carácter público y personal</p>	<p>El tiempo indispensable para el cumplimiento .Si se percibe una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho el trabajador o trabajadora. Cuando el cumplimiento del</p>

	deber suponga la imposibilidad de asistir a trabajar en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, el Centro podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa.
Funciones sindicales o de representación del personal	El tiempo necesario.
Exámenes prenatales y preparación al parto	Tiempo indispensable, previo aviso y justificación.
Lactancia de un hijo menor de nueve meses	Una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador/a, éste podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por lactancia corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada habitual. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla, es decir solo es posible la acumulación si lo establece el convenio colectivo o si la pacta con el empresario.
Nacimiento de hijos prematuros o que por otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	La madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.
Otras circunstancias personales previstas en el Convenio colectivo, por ejemplo el provincial de comercio del metal de Valencia 2016-2019:	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Hasta cinco días, por causa justificada de fuerza mayor. ✔ Hasta 15 horas retribuidas anuales para exámenes, cuando los estudios traten de temas comerciales relacionados con la actividad de la empresa. ✔ Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o

especialista, siempre y cuando se justifique.

En el caso de **nacimiento de un hijo por parto** de la madre, el permiso de paternidad lo puede solicitar únicamente el otro progenitor, ya que la madre tiene su propio permiso de maternidad.

Cuando hay **adopción o acogimiento**, si los dos progenitores trabajan deberán decidir cuál de ellos disfruta del permiso de paternidad, salvo que uno haya disfrutado del permiso de maternidad, el cuyo caso tan solo podrá disfrutar de paternidad el otro.

El permiso de paternidad, como el de maternidad, son permisos para trabajadores. No se trata de una ayuda económica por ser padre o madre, sino que se permite unas semanas de descanso sin ir a trabajar pero sin dejar de cobrar el sueldo. El permiso de paternidad lo pueden pedir los trabajadores por cuenta ajena, los funcionarios, los autónomos, empleados de hogar, etc.

Para solicitar este permiso hay dos **requisitos**:

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o del permiso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a dicha fecha.

Para saber más

Si quieres conocer los grados de consanguinidad y afinidad visita el siguiente enlace:

[Grados de consanguinidad y afinidad](#)

Practica lo aprendido

¿Realmente le corresponden a Blanca 2 días por la operación de su padre?

Ejercicio Resuelto

Ejemplo: Tomás y María acaban de tener una hija. Ambos estaban trabajando y dados de alta. ¿Qué permisos tienen ambos?

Mostrar retroalimentación

Una vez que se ha producido el nacimiento, María tiene derecho a su permiso de maternidad (16 semanas) durante las cuales no trabajará y seguirá cobrando su sueldo. Tomás tiene un permiso de paternidad también retribuido de 4 semanas. En el caso de Tomás, cuando nace su hija tiene primero derecho a dos días de permiso retribuido por nacimiento de hijo (el día de nacimiento y el siguiente) y luego, el derecho a su permiso de paternidad, que son cuatro semanas ininterrumpidas, con lo que entre el primer y el segundo permiso, acumula cuatro semanas y dos días.

6.5.- Suspensión del contrato de trabajo.

Caso práctico

Tras la operación de su padre, Blanca necesita más tiempo para poder acompañarle en el hospital, y tras consultar el convenio comprueba que existe el derecho a una licencia sin sueldo de hasta 15 días por motivos personales, e incluso que pueden solicitarse excedencias por cuidado de familiares, sin embargo desconoce si al ser una trabajadora temporal contratada por un año, podrá ejercer estos derechos.



Tras consultarlo con Carlos éste le confirma que puede disfrutar de los 15 días sin sueldo, y posteriormente si lo necesita solicitar una excedencia por el tiempo que necesite hasta un máximo de 2 años, teniendo su puesto reservado todo el tiempo, pero le advierte que el tiempo de la suspensión se computa, por lo que su contrato de trabajo que dura un año no se prolongará más tiempo. Teniendo esto último en cuenta Blanca decide que no solicitará la excedencia.

La suspensión de la relación laboral es un cese temporal de las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo por alguna de las causas previstas en la ley o en el convenio colectivo, quedando vigente el contrato, de forma que cesada la causa de la suspensión, la relación laboral vuelve a reanudar todos sus efectos.

Las causas legales se hallan recogidas en el ET, pudiendo los Convenios colectivos ampliar los supuestos y mejorar las condiciones. Examinaremos las que recoge el art. 45 y siguientes del ET por separado:

✔ **Suspensiones con reserva de puesto de trabajo.**

1.- Excedencia forzosa para el ejercicio de un cargo público o

cargo electivo sindical.

2.- La asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional.

3.- Maternidad, adopción o acogimiento de menores de 6 o 18 años si son discapacitados o cuando por sus circunstancias personales tengan dificultades de inserción social y familiar: 16 semanas ampliable en caso de parto o adopción múltiple en 2 semanas por hijo adicional.

4.- Paternidad de hijos biológicos o adoptados: 13 días ininterrumpidos ampliable a 20 días si se produce en una familia numerosa o en la familia hay una persona con discapacidad. Estos periodos se ampliarán en dos días más por cada hijo a partir del segundo o cuando se trate de un hijo discapacitado.

5.- La excedencia para el cuidado de hijos: 3 años a contar desde el nacimiento o adopción.

6.- Excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Su duración no será superior a 2 años y podrá disfrutarse de forma fraccionada.

7.- Fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: el tiempo necesario.

8.- La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

9.- La incapacidad temporal del trabajador por enfermedad o accidente suspenden también la relación laboral.

10.- La existencia de riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o durante la lactancia natural, en este último caso se suspende el contrato hasta que el menor lactante cumpla 9 meses.

11.- Las mujeres víctimas de violencia de género podrán suspender su relación laboral por un periodo no superior a 6 meses, que podrá ser prorrogado por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18 meses.

12.- La huelga lícita y el cierre patronal (art.45.1.I ET), es una causa de suspensión de naturaleza colectiva.

13.- Suspensión disciplinaria de empleo y sueldo por la comisión de faltas laborales.

✔ **Suspensiones sin reserva de puesto de trabajo.**

1.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a un año, y su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho preferente al reingreso en una vacante en su categoría laboral y el tiempo no se le computa a efectos de antigüedad.

2.- Por mutuo acuerdo de ambas partes, en estos casos se estará a lo pactado en lo que se refiere al derecho del trabajador a su reincorporación y reserva del puesto.

Autoevaluación

Indica la duración de una excedencia solicitada para el cuidado de un hijo de 12 meses:

- 3 años a contar desde su concesión.
- 2 años a contar desde su concesión.
- 16 semanas a contar desde su concesión.
- Un año a contar desde su concesión.

Incorrecto.

Correcto. La excedencia para el cuidado de hijos no será por tiempo superior a tres años a contar desde el nacimiento o adopción. Así pues en este caso como se trata de un hijo de 12 meses la madre podrá permanecer en esta situación hasta que el menor cumpla los 3 años de edad.

No es correcto.

No es la opción correcta.

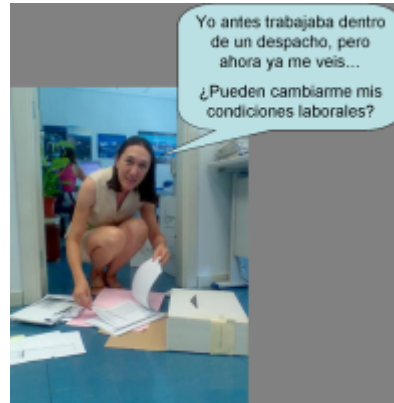
Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto
4. Incorrecto

7.- La modificación del contrato de trabajo.

Caso práctico

Después de varias semanas trabajando, Carlos comenta a Blanca que una compañera que prestaba sus servicios en el turno de tarde ha dejado el trabajo y que por tal motivo y mientras contratan a otra persona, ella pasará a trabajar en dicho turno, cuyo horario es: de lunes a jueves de 14:00 horas a 22:00 horas, los viernes de 12:00 a 20:00 horas con una pausa no retribuida de una hora para la comida, no computable como tiempo de trabajo, y los sábados de 17:00 a 20:00 horas.



A Blanca este horario le viene fatal pues es incompatible con sus clases de alemán. La cuestión es ¿puede negarse a ese cambio de horario?

Por otro lado Carlos aprovecha la conversación para informarle que van a abrir otra tienda, en otra población. El nuevo centro está en la misma provincia pero dista 35 Kms de la actual. A Carlos le interesa saber si a ella le importaría ir a trabajar allí.

A Blanca en principio, este nuevo centro no le viene mal, pero ¿pueden obligarla a cambiar su centro de trabajo?

La relación laboral se caracteriza por ser una relación jurídica duradera que, a lo largo de su vida, puede sufrir diversas modificaciones, que pueden ser debidas a:

- ✓ Un cambio de las normas que la regulan, ya sean legales o pactadas (Convenios Colectivos).
- ✓ Un acuerdo entre las partes, ya sea colectivo (con los representantes del personal) o individual (con el trabajador).
- ✓ La voluntad del empresario, quien puede modificar unilateralmente determinadas condiciones de trabajo.

- ✔ La subrogación empresarial, que tiene lugar cuando cambia el titular de la empresa ya sea por muerte del empresario o por venta de la empresa.

¿Puede el empresario ejerciendo su poder de dirección modificar libremente las condiciones de trabajo pactadas en el contrato?

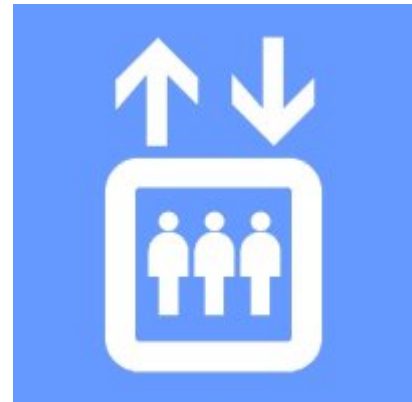
El empresario en virtud de su poder de dirección puede alterar algunas de las condiciones de trabajo, pero siempre causando el mínimo perjuicio, de ahí que existan limitaciones legales destinadas a garantizar el máximo respeto a los derechos del trabajador.

Estas modificaciones pueden afectar a las funciones que realizamos, al lugar donde desempeñamos nuestro trabajo o aspectos relacionados con nuestra jornada, retribución.... Para poder analizar con claridad los diferentes casos de modificación, los clasificaremos en tres categorías:

1. Movilidad funcional.
2. Movilidad geográfica.
3. Otras modificaciones sustanciales.

7.1.- La movilidad funcional.

La movilidad funcional regulada en el art. 39 ET, consiste en un **cambio de funciones profesionales**, ordenado unilateralmente por el empresario por necesidades de la empresa, que únicamente se admite cuando no afecte a la dignidad, formación y promoción de los trabajadores afectados.



Cabe distinguir los siguientes supuestos:

1. **Movilidad dentro del grupo profesional o entre categorías equivalentes:** podrá ser ordenada libremente por el empresario sin límite de tiempo, siempre que respete la titulación profesional exigida para el desempeño del puesto de trabajo. El trabajador tendrá derecho al salario correspondiente al nuevo puesto salvo que sea de inferior cuantía, en cuyo caso mantendrá la retribución del puesto anterior.
2. **Movilidad fuera del grupo profesional o entre categorías no equivalentes:** en tal caso las funciones encomendadas pueden ser superiores o inferiores a la categoría del trabajador pactada en su contrato.
 - ✓ **Movilidad ascendente:** tiene lugar cuando se ordena la realización de funciones de categoría superior. Este cambio puede ser exigido por el empresario, pero sólo por el tiempo imprescindible y siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen. Cuando ésta situación se prolonguen durante los periodos que fija el ET (más de 6 meses durante un año, o más de 8 meses durante dos años) o los convenios colectivos, el trabajador tendrá derecho a solicitar que la vacante sea cubierta definitivamente por quien pueda tener derecho a ella según las reglas de ascenso aplicables en la empresa (incluido el propio trabajador solicitante).
 - ✓ **Movilidad descendente:** también cabe la posibilidad de que el empresario ordene la realización de funciones inferiores en casos excepcionales por necesidades urgentes e imprevisibles de la actividad, pero sólo por el tiempo imprescindible y sin que este cambio pueda entrañar disminución alguna del salario que percibe el trabajador correspondiente a su puesto originario.

7.2.- La movilidad geográfica.

Según el artículo 40 ET, existe movilidad geográfica cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa ordena un **cambio del lugar de trabajo y esto implica un cambio de residencia del trabajador**, de no darse esta última circunstancia no cabe hablar de movilidad geográfica.



Reflexiona

Si a Blanca le ordenan que se vaya a prestar sus servicios al nuevo centro de trabajo que la empresa abrirá en otra localidad a 35 Kms de la actual ¿estaríamos ante una movilidad geográfica?

Atendiendo a la duración del cambio y al número de trabajadores afectados cabe distinguir entre:

Modalidades de movilidad geográfica y trabajadores afectados

Modalidad	Duración	Trabajadores afectados
Traslados	Superior a 12 meses en un periodo de tres años.	Individual , si afecta a un solo trabajador.
Desplazamientos	No excede 12 meses en un periodo de tres años.	Colectivo , si afecta a un determinado número de trabajadores que la propia ley establece (artículo 40 ET).

El procedimiento a seguir es diferente según el caso:

1. En los casos de **traslado**, la empresa deberá seguir los trámites siguientes:

1. Deberá comunicar la decisión al trabajador/es afectado/s y

representantes legales como mínimo treinta días antes de la fecha prevista para el traslado.

2. Si el traslado fuese colectivo, se inicia una "fase de consultas" con los representantes del personal a fin de llegar a un acuerdo, y se solicita el informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente. Se alcance o no un acuerdo con estos representantes, el empresario adoptará la medida que crea conveniente.
2. Cuando se trate de un **desplazamiento**, si éste es superior a tres meses, la empresa deberá comunicarlo con 5 días de preaviso, y el trabajador gozará de un permiso remunerado de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, siendo a cargo de la empresa los gastos del mismo.

¿Está obligado el trabajador a obedecer la orden empresarial?

Si, porque la medida es ejecutiva, es decir es obligatoria, en consecuencia, en los casos de **traslado**, una vez agotado el plazo de 30 días deberá cumplirla y percibirá una cantidad para compensar los gastos del traslado, no obstante si no está de acuerdo con ella puede optar entre:

1. Cumplir la orden, pero impugnarla ante la Jurisdicción social en el plazo de veinte días a contar desde que le fue notificada, que podrá declararla justificada o injustificada.
2. Rechazar el traslado y extinguir su contrato con derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un límite de doce mensualidades.

Cuando se trate de una orden de **desplazamiento**, no es preciso realizar el procedimiento anterior el trabajador deberá cumplirla de inmediato, percibiendo el importe de los gastos de viaje, y de no estar de acuerdo con la misma, podrá tan solo impugnarla ante la jurisdicción social en el plazo de veinte días.

Autoevaluación

A un trabajador le comunican que deberá prestar sus servicios temporalmente durante más de un año en otra provincia de España donde han abierto un nuevo centro de trabajo. ¿Está obligado a cumplir la orden?:

- Sí, salvo que decida extinguir su contrato con derecho a

indemnización.

- Sí, ya que es una orden justificada y ejecutiva.
- Sí, pero sólo cuando un juez declare por sentencia que es un cambio justificado.
- No, si no está conforme con el cambio propuesto.

Correcto. La medida es ejecutiva (obligatoria), por lo que agotado el plazo de 30 días deberá cumplirla, salvo que opte por rechazar el traslado y extinguir su contrato con derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un límite de doce mensualidades de sueldo.

Incorrecto.

No es correcto.

No es la respuesta correcta.

Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto
3. Incorrecto
4. Incorrecto

7.3.- Otras modificaciones sustanciales.

De acuerdo con el art. 41 ET se consideran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a: jornada de trabajo, horarios y distribución del tiempo de trabajo, turnos de trabajo, remuneración y funciones profesionales en los casos no contemplados en el art. 39 ET antes examinados, y sean motivadas por causas de índole económica, técnica, organizativa o de producción.

Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos.

Las modificaciones sustanciales, ya sean individuales o colectivas, han de hacerse efectivas siguiendo el procedimiento antes descrito al estudiar los traslados, con las siguientes particularidades:



- ✓ Cuando se trate de modificaciones colectivas de condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores y trabajadoras por acuerdo colectivo o concedidas unilateralmente por el empresario o la empresaria, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario o empresaria notificará a los trabajadores y trabajadoras su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo de 30 días.
- ✓ Cuando se trate de modificaciones colectivas de condiciones establecidas en los convenios colectivos, a excepción de la jornada, será necesario alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, pues la empresa no puede decidir unilateralmente el cambio. Este acuerdo estará vigente durante un periodo no superior a la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

El empresario y la representación de los trabajadores y trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

El trabajador o la trabajadora únicamente podrá optar por extinguir su contrato de trabajo en los casos siguientes:

- ✓ Cuando la modificación afecte a la jornada, horario y turnos, y le cause un perjuicio podrá rescindir su contrato con derecho a una indemnización, que

será como mínimo de 20 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de nueve mensualidades.

- ✓ En el caso de que la modificación suponga un perjuicio a su formación profesional o dignidad, el trabajador o la trabajadora podrá solicitar ante la Jurisdicción social la resolución de su contrato con derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 42 mensualidades .

Reflexiona

Los Tribunales a través de sus sentencias vienen puntualizando que casos constituyen auténticas modificaciones sustanciales, a título de ejemplo se han considerado tales: tener que efectuar las comidas fuera del domicilio por exigencias del nuevo puesto de trabajo, el cambio de jornada continuada a partida, y el cambio de turno de noche a día...

Autoevaluación

Teniendo en cuenta lo que acabas de estudiar ¿puede la Dirección de la empresa modificarle el horario a Blanca en contra de su voluntad? ¿Es lícito dicho cambio de horario?:

- Sí, ya que no se amplía la jornada que sigue teniendo la misma duración.
- No, es precisa la conformidad de la trabajadora, ya que estamos ante una modificación sustancial del horario.
- Sí, pues existen razones justificativas, debiendo comunicar la decisión a Blanca y a los representantes legales sin los hubiere con un mínimo de treinta días antes de la fecha prevista para el cambio efectivo de horario.
- Sí, pues no es precisa la conformidad de Blanca ni de sus representantes si hay motivos justificados.

Incorrecto.

No es correcto.

Correcto. En este caso, se trata de una modificación sustancial porque afecta no solo al horario sino también al turno en que se desempeña la prestación de servicios. Será necesario que existan causas de índole económica, técnica, organizativa o de producción para que sea lícita la medida así como seguir el procedimiento establecido al efecto: comunicar la decisión al trabajador/es afectado/s y representantes legales con un mínimo de treinta días antes de la fecha en que se produzca la modificación.

No es la respuesta correcta.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta
4. Incorrecto

8.- El salario.

Caso práctico

Cuando recibe en casa su primera nómina, Eva la examina detenidamente y no entiende muy bien el significado de cada uno de los conceptos abonados y los importes le parecen inferiores a los que marca el Convenio colectivo, por lo que recurre a Carlos quien le aclara que el salario base y los complementos salariales son los que marcan las tablas salariales del Convenio para su categoría profesional, pero que al ser contratada en prácticas y estar en su primer año cobra algo menos aunque hace una jornada completa porque así lo establece la ley para estos contratos.



Sin embargo, le llama la atención que el plus transporte sí tiene el mismo importe que el del resto de sus compañeros, pero según Carlos esto es así porque es un plus extrasalarial que se abona para compensarle de los gastos que conlleva el desplazamiento hasta el centro de trabajo desde su domicilio.

El salario es uno de los aspectos que más nos importan a la hora de desempeñar un trabajo. No obstante, a pesar de ello, suele ser habitual que cuando mires tu nómina no entiendas nada y des por hecho que está correcta, pero no siempre es así, en su confección pueden existir errores. En este apartado pretendemos que sepas interpretar una nómina con el fin de que entiendas todo lo que aparece en ella.

El artículo 26.1 del ET define al salario como el conjunto de percepciones económicas recibidas por el trabajador, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena.

Con el fin de garantizar la efectiva percepción del salario, la ley articula las siguientes medidas:

Medidas que garantizan la percepción del salario

Garantías	Contenido
Lugar de pago	<p>El pago se hará en el lugar convenido o el que marquen las costumbres locales del sector profesional de que se trate. La práctica habitual es que éste sea abonado en el centro de trabajo dentro de la jornada laboral o mediante trasferencia bancaria.</p>
Tiempo de pago	<p>Se abonara en la fecha convenida y a falta de pacto en la que marquen las costumbres, sin que en ningún caso el periodo de pago pueda exceder de un mes. Se reconoce al trabajador el derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.</p> <p>El retraso en el pago es sancionable con el pago de un interés del 10% de lo adeudado de carácter anual, y de ser continuado se faculta al trabajador para solicitar judicialmente la extinción del contrato con derecho a indemnización.</p> <p>La acción para reclamar ante la Jurisdicción social el abono de los salarios adeudados prescribe al año a contar desde el día en que debió abonarse.</p>
Forma de pago	<p>Con el fin de asegurar un medio de prueba del cumplimiento de la obligación retributiva y facilitar al trabajador una información completa sobre las diferentes partidas que integran su remuneración la ley exige que el empresario entregue un recibo individual denominado nómina que se ajustará al modelo oficial aprobado por O.M. 27.12.1994, u otro modelo autorizado (art.29.1 ET).</p> <p>El trabajador firmara un duplicado y dicha firma da fe de la percepción de la cantidad reflejada, pero no presupone conformidad con la misma. En los casos de transferencia bancaria, se entiende sustituida la firma por el comprobante expedido por la entidad.</p>
Cuantía mínima	<p>Anualmente el Estado fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para todos los trabajadores independientemente de la edad, sector y categorías profesional, el cual constituye la retribución mínima por debajo de la cual resulta nulo cualquier pacto que establezca un salario inferior. Está referido al salario base correspondiente a la jornada completa de trabajo, de modo que si fuera inferior se percibirá a prorrata.</p>

Inembargabilidad

La parte del **salario neto equivalente al SMI es inembargable** en su totalidad, salvo cuando el embargo se efectúe para el pago de pensiones alimenticias al cónyuge, e hijos en los casos de divorcio, separación, nulidad o alimentos.

La parte del salario que exceda del SMI será embargable según la escala que recoge la Ley de Enjuiciamiento Civil que oscila entre un 30% y un 90% según el importe total.

¿Sabías que...?

Salario deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o con sal, porque en el antiguo imperio romano muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal que valía su peso en oro.

Practica lo aprendido

¿Sabes cuál es el SMI de este año? Búscalo.

Debes conocer

Anualmente el Gobierno fija el Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.), contenido en el artículo 27.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y procede mediante un Real Decreto a establecer las nuevas cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de cada año, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para el personal al servicio del hogar familiar. A modo de ejemplo, en el siguiente enlace, podéis consultar el Real Decreto que contempla el S.M.I. para el año 2017 que deberás actualizarlo anualmente.

[Salario Mínimo Interprofesional](#)

8.1.- Estructura y composición del salario.

La estructura y cuantía del salario se regulan exclusivamente por lo pactado en los convenios colectivos y contratos de trabajo. En concreto, las tablas salariales de los convenios establecen:



Salario base: es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, sin atender a ninguna otra circunstancia. Puede ser en metálico (moneda de curso legal) o en especie (utilización o consumo de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al de mercado, ejemplos: vivienda, coches, etc). Esta modalidad salarial no podrá superar el 30 % del total de percepciones salariales del trabajador y su valoración deberá efectuarse aplicando las reglas recogidas en la normativa tributaria que regula el IRPF.

Que el salario base pactado en el contrato de trabajo debe ser superior o igual al establecido en el Convenio colectivo para la categoría profesional que ha sido contratado (salario mínimo profesional SMP). En ningún caso el salario establecido en el convenio colectivo (SMP) puede ser inferior al SMI vigente.

$$\underline{Sb} \geq \underline{SMP} \geq \underline{SMI}$$

- ✓ **Complementos o pluses salariales:** son aquellas cantidades que se suman al salario base por la concurrencia de una causa específica. Los complementos salariales que como mínimo te deberán ser abonados aparecen establecidos en el convenio colectivo que te sea de aplicación. No obstante el empresario puede pactar en tu contrato más complementos de los que recoja tu convenio, se trataría en esta caso de una mejora realizada voluntariamente. Existen muchos tipos de complementos, si bien se pueden clasificar en tres categorías:

1.- **Complementos personales:** se fijan en función de condiciones personales o profesionales del trabajador, se consideran tales: la antigüedad, el plus de títulos, idiomas, conocimientos especiales y similares.

2.- **Complementos relacionados con el puesto de trabajo,** son pluses

funcionales no consolidables que percibe el trabajador por razón de las características del puesto asignado. Se incluyen aquí, entre otros: plus



de penosidad, toxicidad y peligrosidad, el plus de turno o turnicidad (cuando se acepta la rotación en los diferentes turnos de trabajo), el plus de nocturnidad (jornada nocturna).

3.- **Complementos relativos a la cantidad y calidad de trabajo realizado**, se incluyen aquí, entre otros: primas e incentivos (calculados sobre el rendimiento del trabajador), las horas extraordinarias, el plus de asistencia y puntualidad, las comisiones (participación en los beneficios derivados de una operación en la que ha mediado con el cliente). No son consolidables.

4.- **Complementos referidos a los resultados de la empresa**, dentro de esta modalidad cabe incluir la participación en beneficios.

- ✓ **Las pagas extraordinarias** serán como mínimo dos al año, una se abonará en Navidad y la otra en el mes que se pacte por convenio colectivo, siendo posible pactar su prorrateo a lo largo del año. Su cuantía la fija el convenio colectivo sin que pueda ser inferior al salario base.

Debes conocer

Anualmente el Gobierno fija el Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.), contenido en el artículo 27.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y procede mediante un Real Decreto a establecer las nuevas cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de cada año, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para el personal al servicio del hogar familiar. A modo de ejemplo, en el siguiente enlace, podéis consultar el Real Decreto que contempla el S.M.I. para el año 2017.

[Salario Mínimo Interprofesional.](#)

Recomendación

En este enlace puedes ver información de los diferentes sujetos y conceptos de cotización:

[Cotización al régimen general de la Seguridad Social.
Sujetos y conceptos de la cotización.](#)

Reflexiona

Practica lo aprendido

Busca en el Convenio colectivo provincial de comercio de metal vigente en tu provincia para que puedas ver cómo se estructura el salario y qué complementos establece. En cuanto a las pagas extraordinarias ¿cuántas se reconocen cada año? ¿Qué importe tendrá cada una? ¿En qué fecha se abonarán?

Autoevaluación

La cuantía de tu salario será como mínimo:

- La que libremente pacten las partes de mutuo acuerdo pudiendo ser incluso inferior al SMI.
- La que establezca el convenio colectivo para tu categoría profesional, incluyendo salario base más complementos.

Incorrecto.

Correcto. El salario pactado en tu contrato de trabajo siempre debe ser superior o igual a lo establecido para tu categoría profesional en el convenio colectivo que te sea de aplicación (SMP). En ningún caso, el salario dispuesto en tu contrato y el establecido en convenio colectivo podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional (SMI).

Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta

8.2.- La Nómina.

La nómina es el documento que justifica la liquidación y pago del salario. Su función es de gran importancia ya que informa al trabajador de todos los datos referidos a su relación laboral con la empresa, a saber:

- ✓ Permite acreditar que el empresario ha cumplido con su obligación de pagar el salario.
- ✓ Ayuda al trabajador a entender los diferentes conceptos que se pagan con el salario, y para corregir errores, por eso es importante que el trabajador conserve todas sus nóminas.
- ✓ Es un documento fundamental para futuras reclamaciones de cantidades ante los Juzgados de lo Social y para comprobación de indemnizaciones en caso de despido.
- ✓ Puede utilizarse como prueba de que existe una relación laboral, aunque no se tenga contrato por escrito.
- ✓ Permite comprobar que el trabajador ha cotizado, y la cantidad por la que cotiza, y por tanto una prueba para futuras reclamaciones en materia de pensiones de jubilación, etc., y en materia de IRPF.
- ✓ Permite acreditar que el empresario ha procedido al abono de la retribución correspondiente.
- ✓ Permite comprobar que el salario mínimo establecido por el convenio para cada categoría profesional, es el que realmente se paga a los trabajadores.

El modelo oficial de nómina se regula en la Orden ESS/70/2016, de 29 de enero que permite sustituir este modelo oficial por otro acordado entre los representantes de los trabajadores y la empresa, o fijado en convenio colectivo, siempre que refleje de forma clara y separada las diferentes percepciones del trabajador, y las deducciones legales.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 177 Martes 11 de noviembre de 2014 Pág. 5294

MODELO INDIVIDUAL ASERTIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: Cód. Empresa:
 DNI: DNI:
 C.I.F.: C.I.F.:

Periodo de liquidación: del de de al de de Total días:

1. SALARIO
 1.1. Salario ordinario: NETO
 Salario base: NETO
 Complementos salariales: NETO

1.2. Salario extraordinario:
 Horas extraordinarias:
 Horas extraordinarias a contrato a tiempo parcial:
 Complementos extraordinarios:
 Salario por riesgo:
 Salario por turno:

2. RETENCIONES Y DEDUCCIONES
 2.1. Retenciones y deducciones:
 Retenciones e indemnizaciones de la Seguridad Social:
 Indemnizaciones por EREs, suspensiones o despidos:
 Otras deducciones no aplicables:

A. TOTAL DEVENGADO:

3. DEDUCCIONES
 Cuantía del trabajador a las obligaciones de la Seguridad Social y concepto de retención conjunta:
 Contribuciones a cuenta:
 Retenciones:
 Total a deducir:

4. TOTAL A PERCIBIR:

5. RETENCIONES
 Retenciones:
 Total a deducir:

6. TOTAL A DEDUCIR:

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A. - B.):

Primo y resto de la empresa: PRIMO

Debes conocer

En este enlace puedes ver completa la Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017.

[Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero.](#)

Recomendación

Te recomendamos que revises las bases y tipos de cotizaciones del año en curso en el siguiente enlace oficial de la Tesorería General de la Seguridad Social donde puedes encontrar una información completa y actualizada de los tipos de cotización (%) y bases de cotización tanto de régimen general como especial.

[Bases y tipos de cotizaciones a la Seguridad Social.](#)

8.3.- Cálculo de la Nómina.

Como acabamos de ver el salario ha de hacerse constar en un recibo conocido con el nombre de **nómina** en el que aparecen debidamente separados las diferentes percepciones económicas y las deducciones que procedan.

Los apartados que lo componen son los siguientes:

- ✓ **Encabezamiento:** donde aparecen los datos de la empresa (nombre o razón social, domicilio y código de cuenta de cotización), del trabajador (nombre y apellidos, N.I.F, categoría profesional, grupo de cotización) y periodo de liquidación.
- ✓ **Devengos:** cantidades que recibe el trabajador por diferentes conceptos que pueden ser salariales (salario base y complementos salariales) y extrasalariales. Las percepciones extrasalariales más frecuentes en este sector son las siguientes:
 - El plus para la adquisición de prendas de trabajo.
 - El plus de transporte que cubre el gasto que supone el desplazamiento habitual hasta el centro de trabajo.
 - El plus distancia que se abona cuando el centro de trabajo se halla a cierta distancia del casco urbano de su localidad, sí la empresa no facilita medio de transporte.
 - Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral.
 - Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
 - Las asignaciones asistenciales: comedores, vales de comida, cursos de formación, servicio gratuito o rebajado de educación infantil, primaria, E.S.O, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados y los servicios sociales y culturales, entre otros.



Las percepciones extrasalariales son cantidades abonadas para compensar los gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir situaciones de necesidad o inactividad (art.26.2 ET).

- ✓ **Deducciones,** se incluyen aquí los descuentos que debe soportar el trabajador por diferentes causas:
 - Deducciones legales: cotizaciones a la Seguridad Social y la retención para el Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) cuya finalidad es evitar un pago de gran cuantía en la declaración anual del IRPF. El empresario tiene prohibido asumir las deducciones legales que

corresponden al trabajador.

- Otras deducciones: anticipos si los hubiere, el valor de los productos recibidos en especie, embargos, préstamos concedidos por la empresa, descuentos por días de huelga y cuotas sindicales, entre otras.

La diferencia entre los devengos y las deducciones da como resultado el salario neto, entendiendo por tal la cantidad efectivamente percibida por el trabajador.

Debes conocer

Debes analizar estos casos prácticos con el fin de conocer el **procedimiento** a seguir para la confección de la nómina. Tendrás que revisar los tipos de cotizaciones (%) y las bases de cotización correspondiente al año en curso ([Tesorería General de la Seguridad Social](#)).

[Casos prácticos "cálculo de nómina"](#) (176 KB)

[Otros casos prácticos "cálculo de nómina"](#) (125 K)

Para saber más

En estos enlaces podrás profundizar en los conceptos tratados y calcular automáticamente tu salario neto.

[Guía laboral del MTIN.](#)

[Cálculo del salario neto.](#)

[Cuantías exentas de gravamen IRPE.](#) (61 KB)

Casos prácticos

En el siguiente enlace puedes descargar un power point con una explicación de cómo calcular una nómina:

[Power Point. Cálculo de una nómina.](#)

Aquí tienes unos casos prácticos del cálculo de la nómina:

[Casos prácticos del cálculo de una nómina.](#)

En este último enlace tienes un Excel para ayudarte a calcular nóminas:

[Excel. Cálculo de una nómina.](#)

Autoevaluación

Los gastos de locomoción son abonados al trabajador:

- Para compensar los gastos de transporte soportados cuando desarrolla su trabajo en una localidad diferente a la de su centro de trabajo.
- Cuando el centro de trabajo se halla a cierta distancia del casco urbano de su localidad de residencia.
- Para compensar el gasto que supone el desplazamiento habitual hasta el centro de trabajo.
- Cuando la empresa no facilita medios de transporte colectivo para desplazarse al centro de trabajo.

Correcto. Los gastos de locomoción se abonan cuando el trabajador debe desplazarse a un centro de trabajo diferente al suyo habitual. Si utiliza un medio de transporte público se le abonara el importe del billete, pero si utiliza un vehículo privado se le abonara el kilometraje, abonando una cantidad fija por kilómetro recorrido.

Incorrecto.

No es correcto.

No es la respuesta correcta.

Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto
3. Incorrecto
4. Incorrecto

8.4.- Documentos de cotización con la Seguridad Social: Recibo Liquidación de Cotizaciones (RLC) y Relación Nominal de Trabajadores (RNT).

Los documentos de cotización son el Recibo de Liquidación de Cotizaciones (RLC) y la Relación Nominal de Trabajadores (RNT), antes conocidos como "TCs", TC-1 y TC-2. Por lo tanto, los documentos de cotización que deben comunicarse y liquidarse mensualmente a la Tesorería General de la Seguridad Social son:

- ✓ **Recibo Liquidación de Cotizaciones (RLC)**, antes conocido como **TC-1**, conocido como Boletín de Cotización, documento con el que la empresa comunica a la Seguridad Social la **cantidad a pagar**.
- ✓ **Relación Nominal de Trabajadores (RNT)** que han estado en alta ese mes en la empresa, incluidos aquellos en situación de IT, antes conocido como **TC-2**.

Los obligados, acogidos al uso de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos, comunicarán y liquidarán las cotizaciones a través del [Sistema RED](#).

En los siguientes enlaces tienes un ejemplo práctico de la RLC y RNT de las cotizaciones de febrero de 2017:

[Nómina de Febrero de 2017.](#)

[Ejemplo de RLC de Febrero de 2017.](#)

[Ejemplo de RNT de Febrero de 2017.](#)

Debes conocer

COMUNICACIÓN DE LOS CONCEPTOS RETRIBUIDOS ABONADOS (CRA)

Además de la RLC y RNT anteriormente mencionados, debes saber que, según establece el artículo 147.3 del [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, los empresarios **deben**

comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada periodo de liquidación el importe de **todos los conceptos retribuidos abonados (CRA) a sus trabajadores**, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad social y aunque resulten de aplicación bases únicas.

De acuerdo con lo previsto en el art. 22.1 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social), en la nueva redacción dada por el art. 2 de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, constituye infracción grave "...no comunicar las variaciones de datos u otras obligaciones establecidas legal o reglamentariamente en materia de inscripción de empresas, incluida la sucesión e la titularidad de la misma, e identificación de centros de trabajo, **así como en materia de comunicación en tiempo y forma de los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, o su no transmisión por los obligados o acogidos al uso de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos**".

Hay que cumplir con dicha obligación de comunicación porque, según el art. 40 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, LISOS, esta infracción se sanciona con una multa de entre **626 euros a 6250 euros**.

Para poder cumplir con tal obligación, se debe comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) todos los conceptos retribuidos abonados a los trabajadores. En el siguiente documento puedes ver paso a paso, con el ejemplo práctico del ejercicio anterior (Nómina de Febrero de 2017) para que sepas cómo se realiza todo el proceso desde la nómina hasta el RLC, la RNT y la CRA:

Caso práctico de la comunicación de los conceptos retributivos abonados (CRA) a la TGSS con los datos del ejercicio anterior (Febrero 2017).

Para saber más

Es posible que te surjan dudas sobre cual utilizar en cada momento, ¡genhorabuena, no eres el único! La Seguridad Social edita una Guía digital sobre Cotización para resolver todas nuestras dudas. Solo tendrás que descargarte en tu ordenador el archivo... ¡comprimido!, por supuesto. Aquí tienes otra información imprescindible en la

confección de nóminas que deberás ir actualizando anualmente:

[Guía de cotización a la Tesorería General de la Seguridad Social \(TGSS\).](#)

[Bases y tipos de cotización 2017.](#)

En la siguiente presentación puedes ver información relevante sobre el Sistema de Liquidación Directa; los plazos de presentación, liquidación y todo sobre las actualizaciones y modificaciones en el R.D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

[Sistema de Liquidación Directa.](#)

8.5.- Embargos.

Cuando una empresa recibe una notificación judicial o administrativa de **embargo del salario de un trabajador**, lo primero que debe saber es que el procedimiento es obligatorio para no incurrir en responsabilidad subsidiaria de la deuda. Si la persona ya no se encontrara prestando servicios en la empresa, habrá que contestar exponiendo la situación. Lo mismo ocurrirá si el salario que percibe no excede el salario mínimo interprofesional (SMI).



El artículo 607 de [la Ley 1/2000, de 7 de Enero, de Enjuiciamiento Civil](#) **exceptúa de embargo el salario mínimo interprofesional** vigente ([SMI vigente](#)). Las cantidades que lo excedan tampoco son embargables en su totalidad, sino en las proporciones que resulten de aplicar la regla para la protección del núcleo familiar, según la escala fijada en la Ley.

Será embargable:

- Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del salario mínimo interprofesional, el 30%.
- Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer salario mínimo interprofesional, el 50 %.
- Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional, el 60 %.
- Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional, el 75 %.
- Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90 %.

Por ejemplo, para una persona que gane e 1.290,60 euros al mes, podrán embargarle 193,59 euros. Para el cálculo debe de usarse siempre el salario neto. **Si el ejecutado es beneficiario de más de una percepción, se acumularán todas ellas** para deducir una sola vez la parte inembargable. Serán acumulables, igualmente, los salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges cuando el régimen económico que les rija no sea el de separación de bienes. Todo ésto será de aplicación para los ingresos procedentes actividades profesionales y mercantiles autónomas.

Se prevé como **excepción a las cuantías inembargables** la ejecución de sentencia que condene al pago de alimentos en casos de nulidad, separación o divorcio y en relación a la pensión de manutención al cónyuge o a los hijos. El tribunal fijará la cantidad que puede ser embargada.

El texto consolidado del [Real Decreto-ley 6/2010, de 9 de abril](#), de medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo introdujo como novedad que, **en caso de embargo de vivienda habitual**, si el precio obtenido por la venta de la misma fuera insuficiente para cubrir el crédito garantizado, en la ejecución forzosa posterior basada en el mismo título ejecutivo, la cantidad inembargable se incrementará en un 10 por 100 y además en otro 20 por 100 del salario mínimo interprofesional por cada miembro del núcleo familiar que no disponga de ingresos propios regulares, salario ni pensión. A estos efectos, se entiende por núcleo familiar, el cónyuge o pareja de hecho, los ascendientes y descendientes de primer grado que convivan con el ejecutado (artículo 129 de la [Ley Hipotecaria](#)).

En lo que respecta a las **indemnizaciones por despido**, serán embargables sin que sean de aplicación los límites anteriormente mencionados, puesto que no tienen la consideración de salario. Son derechos de crédito a corto plazo, por lo que su embargo sería embargo de créditos. Su naturaleza es compensatoria por los perjuicios causados al trabajador a causa de la extinción de la relación laboral.

Caso práctico

En el siguiente enlace tienes puedes ver varios ejemplos del cálculo del embargo en las nóminas:

[Cálculo del embargo en las nóminas.](#)

Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver una aplicación electrónica que ofrece la Agencia Tributaria para el cálculo del importe embargable de sueldos.

[Cálculo del importe embargable de sueldos.](#)

9.- Infracciones y sanciones en el sector.

Caso práctico

Desde hace meses uno de sus compañeros se retrasa continuamente, lo que ha provocado el malestar de la Dirección y de los propios compañeros que andan sobrecargados por este motivo, incluida Blanca que ha tenido que hacer horas extras por este motivo. Aunque ha sido amonestada verbalmente hace un par de meses, la actitud de esta trabajadora no ha cambiado por lo que la empresa al comprobar mediante el parte de firmas que hay más de 9 retrasos en el último mes decide abrir expediente disciplinario por falta grave y aplicar la sanción prevista en el Convenio colectivo aplicable, después de escuchar sus alegaciones.



Junto al poder de dirección, la legislación laboral dota al empresario de facultades sancionadoras que le permitan reaccionar frente a los incumplimientos del trabajador.

Son los convenios colectivos los que tipifican estas conductas sancionables de los trabajadores graduándolas en leves, graves y muy graves, y fijan el tipo de sanción correspondiente.

Para que pueda ser ejercida esta facultad disciplinaria es necesario que las faltas cometidas no hayan prescrito. Los plazos prescriptivos son los que marca cada Convenio, pero de no estipular nada se aplican los que recoge el art. 60 ET donde se establece que los plazos prescriptivos son:

- ✓ 10 días para las faltas leves.
- ✓ 20 días para las faltas graves.
- ✓ 60 días para las faltas muy graves.



Estos plazos se computan a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, prescriben a los seis meses de haberse cometido.

Para saber más

En este archivo encontrarás un ejemplo de las faltas tipificadas para el personal afectado por el Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías.

[Faltas disciplinarias \(Anexo I\).](#)

Aquí tienes un enlace a los **Convenios colectivos vigentes de Castilla y León:**

[Convenios colectivos vigentes de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.](#)

¿Qué tipo de sanción puede imponer la empresa?

Las sanciones que pueden imponerse varían en función de la calificación de la falta cometida, correspondiendo a la empresa determinarla según un principio de proporcionalidad y respetando siempre lo que marque el Convenio colectivo aplicable que suelen establecer un abanico que va desde la simple amonestación al despido pasando por las suspensiones de empleo y sueldo, y las inhabilitaciones para el ascenso durante un periodo de tiempo, entre otras. En ningún caso podrán imponerse sanciones consistentes en multas o en la privación de los derechos de descanso (ejemplo: vacaciones).

Con el fin de garantizar los derechos del trabajador y evitar su indefensión, los Convenios colectivos regulan el procedimiento a seguir siendo un trámite común en todos ellos que la sanción se comunique por escrito al interesado haciendo constar los hechos para su conocimiento, y en el caso de faltas graves y muy graves se exige la notificación de la sanción al comité de empresa o delegados/as de personal y el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en el plazo prefijado, pudiendo impugnarla posteriormente ante la Jurisdicción social si no está de acuerdo con la sanción impuesta.

Son infracciones laborales de los empresarios las acciones u omisiones contrarias a las normas laborales. Tales infracciones serán sancionadas por la Autoridad laboral (Ley de infracciones y sanciones del orden social RDL 5/2000, 4 de agosto).

Este RDL 5/2000 sigue vigente, a septiembre de 2016, pero ha sufrido varias modificaciones. En este enlace puedes ver el Texto consolidado del [RDL 5/2000 LISOS](#).

10.- Extinción de la relación laboral.

Caso práctico



Transcurrido el primer año de contrato en prácticas, Carlos comunica a Blanca con un mes de antelación que no podrán renovar el contrato por motivos puramente económicos, de modo que cuando se cumpla la fecha le abonarán el finiquito correspondiente.

Ante esta noticia Blanca consulta inmediatamente sus apuntes del módulo de Formación y Orientación Laboral, y comprueba que no tendrá derecho a indemnización al estar contratada en prácticas, pero sí que podrá solicitar el "paro" porque se halla en situación legal de desempleo al ser éste involuntario y haber cotizado más de 12 meses.

A lo largo de esta unidad de trabajo hemos estudiado que la relación laboral al igual que el ciclo de la vida, nace, siendo necesario una serie de requisitos para que surja la relación laboral; crece, teniendo en cuenta los límites temporales de la modalidad contractual de que se trate; se desarrolla de acuerdo con las condiciones laborales establecidas en el convenio colectivo; y por último muere, es decir, se extingue la relación laboral.

Las causas de extinción pueden ser de muy diversa índole, pero no nos adelantemos, veamos primero el concepto de extinción de la relación laboral y a continuación las causas y las consecuencias que de ellas se derivan.

10.1.- La extinción del contrato y sus causas.

La extinción del contrato de trabajo es el cese definitivo de los efectos del contrato de trabajo motivado por alguna de las causas legalmente previstas, puesto que la extinción del contrato es siempre causal.



Las causas de extinción se hallan recogidas en el art. 49 ET. En el siguiente cuadro te mostramos cuáles son esas causas y si cada una genera derecho a indemnización y desempleo.

Causas de despido y derecho a indemnización y desempleo

Sujeto responsable	Causa	Indemnización	Desempleo
Por la voluntad conjunta del empresario o empresaria y del trabajador o trabajadora.	Mutuo acuerdo entre las partes.	NO	NO
	Causas consignadas válidamente en el contrato , que deberán ser lícitas y posibles.	NO	SI
	Expiración del tiempo convenido o realización de obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de cualquiera de las partes. No existe derecho a indemnización en los contratos de interinidad, formación y	8 días de salario por año de servicio ampliable a partir de 2012 en 1 día más hasta llegar a 12 días por año trabajado a partir de 2015.	SI

	prácticas.		
Por la voluntad del trabajador o de la trabajadora.	Dimisión del trabajador, respetando el preaviso previsto en el convenio colectivo o la costumbre del lugar.	NO	NO
	Abandono sin mediar preaviso.	NO	NO
Por la voluntad del empresario o de la empresaria.	<p>Despido disciplinario es aquel en el que el empresario decide poner fin al contrato debido a un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Según el Estatuto de los Trabajadores (art. 54) serían incumplimientos graves los siguientes actos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. • La indisciplina o desobediencia en el trabajo. • Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. • La transgresión de la buena fe contractual, así 	Si fuera considerado improcedente , el empresario podrá optar entre la readmisión del trabajador o la indemnización. Si opta por la indemnización, al trabajador le corresponderá una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con el tope de 24 mensualidades (si el contrato fuera anterior al 12 de febrero de 2012, lo trabajado hasta esa fecha se indemnizará con 45 días de salario con un máximo de 42 mensualidades). Un despido será procedente cuando las causas del despido queden demostradas y en caso contrario, o en el caso de que no se hayan seguido los requisitos formales exigidos por la ley,	SI

como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 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 o a las personas que trabajan en la empresa.

será **improcedente**. Será considerado un **despido nulo**, cuando esté fundamentado en causas de discriminación prohibidas en la Constitución, entre otras. *Ejemplo: despedir a un trabajador por razón de su orientación sexual, su religión o su nacionalidad.*

No obstante ésta no es una lista cerrada, ya que la mayoría de Convenios Colectivos contienen un apartado dedicado a las faltas y sus correspondientes sanciones, donde las faltas muy graves pueden ser sancionadas con el despido disciplinario del trabajador.

Si se declara improcedente, el

<p>empresario dispone de 5 días para optar entre la readmisión, o la extinción del contrato abonando una indemnización. Si se declara procedente no hay derecho a indemnización.</p> <p><i>Ejemplo: Francisco trabaja en un supermercado. Hace un mes tuvo un altercado con un compañero de trabajo; debido a ello, Francisco fue sancionado con una falta grave de suspensión de empleo y sueldo de 10 días. Hace una semana, Francisco volvió a tener una pelea con otro compañero, llegando incluso a golpearle. La empresa decide proceder al despido disciplinario de Francisco por la agresión física a un compañero de trabajo.</i></p>		
<p>Despido por causas objetivas siempre da derecho a indemnización, pero su cuantía varía según el caso (art. 52 ET). El despido objetivo es aquel por el que se extingue el contrato de</p>	<p>Despido procedente: 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. Despido improcedente: de no justificarse la</p>	<p>SI</p>

<p>trabajo debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p><i>Ejemplo: Ana trabajaba en la empresa Interiores, S.L. Sin embargo en fecha 15 de febrero su contrato se extinguió debido a un despido objetivo por causas económicas, ya que su empresa tenía pérdidas continuas desde hacía tres años.</i></p>	<p>causa alegada, el empresario o la empresaria deberá optar entre la readmisión o pagar una indemnización igual a la del despido disciplinario improcedente que se reduce a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 meses, si se trata de un trabajador o trabajadora con un contrato de fomento de la contratación indefinida (si el contrato fuera anterior al 12 de febrero de 2012, lo trabajado hasta esa fecha se indemnizará con 45 días de salario con un máximo de 42 mensualidades).</p>	
<p>Despido colectivo previo Expediente de Regulación de Empleo (ERE de extinción). Por fuerza mayor previo Expediente de Regulación de Empleo. Se produce cuando el despido objetivo afecta a un número de trabajadores dentro de la misma empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. 	<p>20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.</p>	<p>SI</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores • Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. 		
Por incumplimiento grave del empresario o empresaria (art. 50 ET).	Se incluyen aquí entre otras las siguientes causas: las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo realizadas por la empresa que menoscaban la dignidad o formación profesional del trabajador; la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario; y las situaciones de mobbing. En estos casos el trabajador debe solicitar la resolución del contrato ante el órgano jurisdiccional competente.	Si se estima la demanda tendrá derecho a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades (si el contrato fuera anterior al 12 de febrero de 2012, lo trabajado hasta esa fecha se indemnizará con 45 días de salario con un máximo de 42 mensualidades).	SI
Otras causas externas	Muerte, incapacidad o jubilación del trabajador.	NO	NO
	Muerte, incapacidad o jubilación del empresario, siempre	Un mes de salario (artículo 49.1.g) del Estatuto de los	SI

que no se produzca <u>subrogación empresarial</u> .	Trabajadores), con independencia de la antigüedad que tenga.	
Extinción de la personalidad jurídica de la empresa societaria, previa la tramitación de un ERE.	20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades. Este cálculo se calculará en función del procedimiento por despido colectivo o despido objetivo, art. 49.1.g ET, según la cantidad de trabajadores afectados.	SI

Debes conocer

Si el trabajador no está conforme con el despido, debe impugnarlo judicialmente y hacerlo antes de que se le pase el plazo, que es de **20 días hábiles**. La impugnación se hace a través de la [papeleta de conciliación](#). Tras la impugnación, será el juez el que declare el despido como:

- Despido procedente, cuando la empresa ha cumplido todos los requisitos legales, tanto de forma, como de justificación del despido.
- [Despido improcedente](#). El empleador podrá optar entre readmitir al trabajador o indemnizarle.
- [Despido nulo](#). Discriminación, vulneración de derechos fundamentales. La ley señala cuales son los motivos por los que un despido debe considerarse nulo y el trabajador ser readmitido.

Para saber más

Si quieres conocer más profundamente todo lo relativo al despido, no dudes en visitar el siguiente enlace, donde de manera clara y sencilla se te explica todo lo relacionado con esta extinción

[El Despido disciplinario](#) (13 MB) [\(Resumen textual alternativo\)](#)

Ejercicio Resuelto

¿Crees que ante un procedimiento de extinción siempre hay que esperar a la sentencia judicial?

Mostrar retroalimentación

No, el procedimiento de extinción del artículo 50 puede finalizar con una sentencia judicial pero también antes, en un acto de conciliación que se da incluso antes de interponer la demanda, o en un acto de conciliación en fase judicial una vez que ya se ha interpuesto la misma. A continuación analizamos cada supuesto:

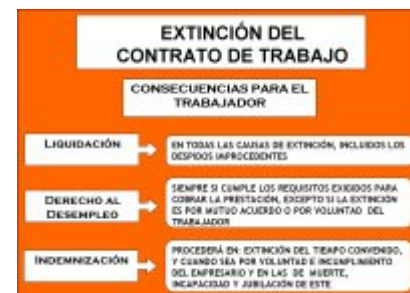
- **Acuerdo entre las partes en fase de conciliación judicial o extrajudicial:** Se da, como hemos dicho, en la fase de conciliación ante el correspondiente órgano administrativo de conciliación de los que existen en todas las comunidades autónomas, una vez que el trabajador interpone la preceptiva papeleta de conciliación, o en caso de no darse el acuerdo en esta fase, una vez que se ha interpone la demanda en los juzgados, en cualquier momento antes de que se celebre el juicio. El acuerdo que se recoge en un acta, tiene el mismo valor que una sentencia, y como tal, puede ejecutarse en el caso de que no se cumpla voluntariamente por la empresa. El acuerdo recogerá la resolución de la relación laboral y la cuantía de la indemnización a percibir por el trabajador. En este caso, el trabajador también tendrá derecho a prestación por desempleo si cumple con los demás requisitos exigidos.
- **Sentencia absolutoria para la empresa:** Cuando no hay acuerdo previo entre las partes, se celebrará el juicio, en caso de que el trabajador demandante no pueda probar que el incumplimiento que alega realmente se produce, o en su caso, si el juez estima que este no reviste la gravedad

suficiente como para justificar la resolución de la relación laboral, absolverá a la empresa, manteniéndose por tanto el contrato de trabajo, y por tanto, la obligación del trabajador de continuar prestando servicios.

- **Sentencia condenatoria obligando al pago de la indemnización correspondiente al despido improcedente:** El caso contrario al anterior, el juez acuerda la resolución de la relación laboral y al trabajador le corresponderá percibir una indemnización equivalente a la dispuesta en la ley para un despido improcedente. Hay que recalcar que salvo determinadas excepciones que la jurisprudencia ha establecido, la relación laboral debe mantenerse viva hasta que la sentencia adquiera firmeza, esto es, el trabajador debe mantenerse en su puesto de trabajo hasta que la sentencia sea firme, ya sea porque no se recurra en plazo por la empresa, o bien, porque agotados todos los recursos que correspondan, no se le cambie el sentido al fallo de la primera instancia.

10.2.- Consecuencias de la extinción: La liquidación y el finiquito.

En todos los supuestos de extinción la empresa queda obligada a poner a disposición del trabajador el "**finiquito**", pudiendo el trabajador solicitar la presencia de un representante legal en el momento de la firma del mismo, y la documentación necesaria para solicitar la prestación de desempleo si se encuentra en situación legal de desempleo y tiene derecho a la misma por haber cotizado el tiempo suficiente.



Los conceptos finiquito, liquidación e indemnización se confunden frecuentemente, sin embargo, hay diferencias muy importantes entre ellos:

El **finiquito** es el documento por el que se formaliza la ruptura del vínculo laboral en el que se incorpora una declaración de voluntad del trabajador que expresa su conformidad con la extinción de la relación laboral y con la "cantidad saldada" por lo que no tiene ninguna reclamación pendiente frente al empleador.

Cuando un **contrato temporal** llega a su fin porque termina el motivo por el que se contrató, el trabajador tiene derecho a una indemnización.

El finiquito incluye la liquidación, que es la cantidad de dinero que el empresario debe al trabajador al finalizar la relación laboral. Suele estar compuesto por los siguientes conceptos:

- ✓ El salario correspondiente a los días del último mes trabajado.
- ✓ Las horas extraordinarias realizadas que no haya cobrado el trabajador.
- ✓ La parte proporcional o prorrateada de las pagas extraordinarias.
- ✓ Las vacaciones no disfrutadas.
- ✓ Las indemnizaciones que en su caso correspondan (en los contratos de obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción al extinguirse darán derecho a una indemnización). La indemnización que deberá recibir el trabajador depende de la fecha en la que se formalizó el contrato:
 - en los contratos firmados hasta el 31/12/2011: 8 días por año.
 - en los contratos firmados a partir del 1/1/2012: 9 días por año.
 - en los contratos firmados a partir del 1/1/2013: 10 días por

año.

- ➔ en los contratos firmados a partir del 1/1/2014: 11 días por año.
- ➔ en los contratos firmados a partir de 1/1/2015: 12 días por año.

Para saber más

Si quieres conocer qué es el finiquito, cómo se calcula y las consecuencias de su firma, visita los siguientes enlaces que te proponemos a continuación:

[Modelos oficiales.](#)

[Modelo de Liquidación y Finiquito.](#)

[Ejemplo de finiquito.](#)

[Guía Laboral - Suspensión y extinción del contrato de trabajo.](#)

Autoevaluación

Un trabajador cesa en la empresa antes de haber disfrutado de los 15 días de vacaciones que le corresponden por los 6 meses trabajados ese año, en tal caso:

- Tendrá derecho a recibir una compensación económica por los días no disfrutados.
- Pierde el derecho a disfrutar sus vacaciones.
- Antes de que finalice su contrato la empresa esta obligada a concederle los 15 días.
- No tiene derecho a vacaciones porque no ha trabajado un año completo.

Correcto.

Incorrecto.

No es correcto.

No es la opción correcta.

Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto
3. Incorrecto
4. Incorrecto

11.- Procedimiento para reclamar los derechos.

Caso práctico

En el momento de firmar el finiquito Blanca no sabe muy bien las cantidades que le corresponden, pero siguiendo los consejos de su amiga que acude con ella, firma el documento haciendo constar "*no conforme con la cantidad*" para así poder reclamar posteriormente las posibles cantidades adeudadas.



A lo largo de esta Unidad te hemos explicado los derechos que tienes así como las consecuencias de los incumplimientos empresariales, pero todo lo que has aprendido carecería de sentido si no te mostramos como ejercer tus derechos.

Así pues, ante la vulneración de alguno de ellos, lo primero que has de hacer es hablar con tu "jefe" para exigirle que cumpla con lo dispuesto en la normativa, pero si éste mantiene su actitud deberás plantearte la posibilidad de acudir a alguno de los organismos públicos establecidos para garantizar los derechos de los trabajadores.

¿Ante qué tipo de organismos públicos puede el trabajador acudir en defensa de sus derechos?

Existen diversos organismos administrativos dependientes del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) con competencias en materia laboral: la Inspección de Trabajo, el Fondo de Garantía Salarial y la Tesorería General de la Seguridad Social. Veamos brevemente cada uno de ellos:

- ✔ **La Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, órgano encargado de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y exigir responsabilidades administrativas a las empresas, también, desarrolla funciones de asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias. Los inspectores actúan de oficio, a petición de otros órganos públicos, por propia iniciativa o en virtud de denuncia de los trabajadores.

Para saber más

Las Inspección de Trabajo vela por tus derechos, en el siguiente enlace puedes ver una sección de Preguntas Frecuentes

[Preguntas más frecuentes.](#)

- ✓ **El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA):** es un organismo autónomo encargado de abonar a los trabajadores los salarios y determinadas indemnizaciones a que tengan derecho, no abonadas por la empresa por ser declarada insolvente o encontrarse en procedimiento concursal. Para acudir al FOGASA es necesario previamente haber acudido al Servicio de Mediación de tu Comunidad correspondiente o al Juzgado de lo Social y poseer el acta de conciliación o sentencia que reconozca las cantidades adeudadas.

Para saber más

Si quieres conocer más sobre la acción protectora del FOGASA, visita el siguiente enlace:

[Acción Protectora](#)

- ✓ **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS):** es el Servicio de la Seguridad Social en el que el trabajador podrá solicitar un informe de Vida Laboral y comprobar si la empresa le ha dado de alta o baja, ha cotizado correctamente...

Para saber más

¿Quieres saber con más detalle qué es un Informe de Vida Laboral?

[Informe de vida Laboral.](#)

[Ejemplo de vida laboral.](#)

Finalmente, al margen de la Administración Laboral, se encuentran los **ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE LO SOCIAL** que son competentes, **previo el intento de conciliación**, para resolver los conflictos individuales y colectivos que se susciten en materia laboral entre trabajadores y empresarios, ya se trate de empresas privadas o publicas. Todo el procedimiento relativo al ámbito laboral está recogido en la Ley de Procedimiento Laboral, pero de estas cuestiones nos ocuparemos en los siguientes epígrafes.

11.1.- El Proceso para ejercer tus derechos ante los Órganos Jurisdiccionales: La Conciliación/Reclamación previa.

Caso práctico

Tras examinar el finiquito comprueba que no le han liquidado correctamente las horas extraordinarias de los 3 últimos meses y las vacaciones no disfrutadas este año, por lo que se decide a reclamar frente a la empresa, pero según le han dicho, antes de presentar la demanda ante el Juzgado



debe intentar la conciliación ante un Servicio administrativo con el fin de que la empresa acepte abonar la cantidad antes de ser demandada. En cualquier caso, solicitar el paro le urge más que la reclamación pues para ello dispone de un año por lo que tiene tiempo suficiente para hacer las cosas con más calma.

En ocasiones cuando nos planteamos demandar decidimos descartar la idea porque pensamos que es un proceso muy largo y complicado, pero en el ámbito laboral todo es mucho más ágil y sencillo. Todo el procedimiento relativo al ámbito laboral está recogido en la Ley de Procedimiento Laboral.

En la jurisdicción laboral el trabajador puede comparecer por sí mismo o conferir su representación a un procurador, graduado social colegiado o a cualquier persona que se encuentre en pleno ejercicio de sus derechos civiles, también podrá otorgar la representación a un abogado.

¿Cuáles son los pasos que has de seguir para ejercer tus derechos vía jurisdiccional?

Lo primero que tienes que hacer es presentar la denominada "papeleta de Conciliación" (conciliación previa) ante los Órganos de Mediación Arbitraje y

Conciliación de tu Comunidad Autónoma. No obstante, cuando demandes a la Administración o a la Seguridad Social se sustituirá este trámite por el de Reclamación Previa.

La **Conciliación** es un requisito previo y obligatorio para la tramitación de cualquier procedimiento ante el Juzgado de lo Social, con el que se pretende llegar a un intento de acuerdo satisfactorio para ambas partes, antes del procedimiento judicial propiamente dicho.

Las cuestiones que deben someterse a los actos de conciliación son aquellas relacionadas con el contrato de trabajo suscrito entre empresarios y trabajadores y que afectan a despido, sanciones, movilidad geográfica, salarios y reconocimiento de derechos en general.

¿En qué casos es necesaria la conciliación o reclamación previa?

- ✓ **Conciliación previa:** Se presenta ante el órgano de la Administración pública de tu Comunidad Autónoma encargado de la mediación, el arbitraje y la conciliación. La interposición de la "**papeleta de conciliación**" interrumpe/suspende el cómputo de los plazos legales. Las partes enfrentadas pueden o no comparecer en el acto de conciliación, tanto si no comparece alguna de ellas como si comparecen ambas pero no llegan a un acuerdo, se entiende cumplido el trámite legal. Tras ello ya podrás presentar la demanda ante el órgano Jurisdiccional correspondiente.
- ✓ **Reclamación previa:** es exigible cuando el empresario sea una Administración pública, pues de esta forma la propia Administración podrá pronunciarse a favor o en contra antes de ser demandada en vía judicial. La administración tiene un mes de plazo para resolver y de no hacerlo se entiende desestimada por silencio administrativo, pudiendo el interesado interponer demanda en el juzgado competente en el plazo de dos meses, salvo en los casos de despido en los que será de 20 días.

Para saber más

Para conocer más profundamente este trámite, sus consecuencias administrativas y los documentos que hay que presentar junto con la papeleta de conciliación pincha el siguiente enlace:

[Acto de conciliación previa obligatoria a la demanda en el Juzgado de lo Social](#)

[Modelo de solicitud de acto de Conciliación laboral.](#)



11.2.- Plazos para demandar judicialmente.

En todo proceso e igualmente en el ámbito laboral, los plazos son muy importantes. Una vez transcurridos ya no podrás hacer nada y tu derecho a reclamar habrá decaído, entendiéndose que la acción habrá caducado o prescrito según proceda.



El cómputo de plazo se inicia desde el día siguiente de la comunicación del acto que queremos impugnar y como te hemos indicado anteriormente la presentación de la papeleta de conciliación interrumpe el plazo, volviéndose a iniciar el cómputo nuevamente al día siguiente de la realización del acto de conciliación.

¿Qué plazos marca la ley para demandar judicialmente a la empresa?

Plazos para demandar judicialmente a la empresa

Causa del conflicto	Plazo de impugnación
Reclamación de salarios	<u>Plazo de prescripción</u> de 1 año a contar desde el momento en que nace el derecho al cobro de la cantidad.
Reducción de jornada por motivos familiares y fijación del periodo de disfrute del permiso por lactancia	La demanda deberá presentarse en el plazo de 20 días hábiles , a contar desde que el empresario le comunica su disconformidad con la propuesta del trabajador. El proceso será urgente y la sentencia irrecurrible.
Modificación sustancial de condiciones	El plazo será de 20 días hábiles a contar desde que le fue notificada la decisión. La sentencia, que será irrecurrible, podrá declarar justificada o injustificada la

trabajo (jornada, salario, turnos, funciones, etc.)	decisión empresarial, en este último caso el trabajador tendrá derecho a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, y de no cumplirse la sentencia por la empresa el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato con derecho a indemnización (art. 50.1 c) ET.).
Vacaciones	El trabajador dispone de un plazo de 20 días para interponer la demanda a contar desde que conoció la fecha de disfrute, y de no ser conocida la misma, la demanda deberá presentarse al menos con 2 meses de antelación a la fecha de disfrute de los periodos vacacionales. El proceso será urgente y la sentencia irrecurrible.
Despido	El trabajador dispone de un <u>plazo de caducidad</u> de 20 días hábiles para impugnarlo ante el Juzgado de lo Social, previo intento de conciliación.

¿Sabías que...?

En el ámbito del procedimiento laboral se entiende por días laborables los transcurridos de lunes a viernes, no siendo considerados como tales los sábados, domingos ni los festivos

Debes conocer

Debes analizar este caso práctico con el fin de conocer el **procedimiento** a seguir para el cálculo de indemnizaciones por despido. Tendrás que revisar los tipos de cotizaciones (%) y las bases de cotización correspondiente al año en curso ([Tesorería General de la Seguridad Social](#)).

[Caso práctico "cálculo de indemnización"](#) (90 KB)

Practica lo aprendido

Visualiza el siguiente vídeo e indica en cuáles de las situaciones expuestas podrían demandar, indicando el motivo y el plazo para hacerlo



[Resumen textual alternativo](#)

Autoevaluación

El plazo para la reclamación de salarios adeudados será de:

- 20 días a contar desde la fecha en que debió percibir la cantidad adeudada.
- Un año a contar desde la fecha en que se extinga el contrato.
- Un año a contar desde la fecha en que debió percibir la cantidad adeudada.
- Un mes a contar desde la fecha en que debió percibir la cantidad adeudada.

Incorrecto.

No es correcto.

Correcto. Para la reclamación de salarios la ley establece un plazo de prescripción de un año a contar desde la fecha en que debió percibir la cantidad adeudada.

No es la opción correcta.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta
4. Incorrecto

11.3.- La demanda y el juicio oral.

Realizado el Acto de Conciliación Previa, si este ha finalizado sin acuerdo o bien el demandante no ha comparecido, deberás presentar la demanda ante el Órgano Jurisdiccional correspondiente.



¿Cuál es el Órgano Jurisdiccional competente?

Debes saber que los Órganos Jurisdiccionales del orden Social son:

- ✓ Los Juzgados de lo Social
- ✓ Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia
- ✓ La sala de lo Social de la Audiencia Nacional
- ✓ Sala de lo Social del Tribunal Supremo

Lo que debes conocer, es que en general en todas las cuestiones litigiosas que se deriven del contrato de trabajo (vacaciones, despidos, modificaciones sustanciales, reclamaciones de cantidad, reclamación de salarios, así como algunas prestaciones de Seguridad Social) la demanda la deberás presentar ante el JUZGADO DE LO SOCIAL de la provincia donde residas.

La jurisdicción social pretende resolver las controversias que surjan entre empresario y trabajador, por ello promueve un procedimiento sencillo de fácil comprensión para el trabajador. Por tal motivo, la demanda no debe tener una determinada forma, aunque es preciso que contenga unos contenidos mínimos:

Tras ser admitida a trámite se notificará a las partes indicando la fecha y hora de la vista oral o acto del juicio al que deberán acudir ambas partes, quienes pueden hacerlo acompañadas o no de sus graduados sociales colegiados, procuradores o abogados, siendo recomendable la asistencia de alguno de ellos para el desarrollo de una defensa que garantice los derechos que asisten a cada una de las partes. En el caso de que el empresario sea una persona jurídica deberá acudir el representante legal de la misma.

Para saber más

En el siguiente enlace podrás acceder a modelos de papeletas de conciliación y demandas laborales. Para acceder deberás pinchar y

bajar con el cursor hasta el apartado relativo a Procedimiento Laboral

[Formularios procesales laborales.](#)

11.4.- La Sentencia y el recurso.

Finalizada la vista oral, el juez dictará la sentencia que se notificará por escrito, aunque en algunas materias de urgente tramitación como vacaciones, es posible que se dicte a viva voz, tras la fase de conclusiones que acabamos de estudiar.

La sentencia deberá pronunciarse sobre las cuestiones planteadas por las partes y una vez que sea firme deberá ser ejecutada en sus propios términos.



En los casos de despido, la sentencia recaída en el proceso podrá declararlo:

- ✓ Salarios de tramitación.
- ✓ Procedente: cuando quede probada la falta disciplinaria, en este caso se extingue el contrato sin derecho a cantidad alguna.
- ✓ Improcedente: cuando no quede acreditada la falta imputada al trabajador, o cuando adolezca de defectos de forma. En este caso el empresario dispone de 5 días para optar entre la readmisión del trabajador o la extinción del contrato abonando una indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. Cualquiera que sea la opción deberá abonar los salarios de tramitación.

No obstante, señalaremos que si la sentencia es contraria a nuestros intereses es posible presentar recurso ante el Órgano Jurisdiccional superior, es decir, ante el Tribunal Superior de Justicia de tu Comunidad Autónoma, no obstante en determinadas materias no es posible su presentación por tratarse de sentencias irrecurribles (Ejemplo: vacaciones).

Autoevaluación

Visualiza el siguiente vídeo y a continuación responde a las cuestiones planteadas abajo:

Despedida tras ser madre, en "A..."



[Resumen textual alternativo](#)

¿Cómo calificará el juez el despido? ¿Qué consecuencias jurídicas tendrá?

- Procedente. No corresponderá indemnización.
- Improcedente. El empresario en el plazo de 5 días desde que se dicte la sentencia, deberá optar por indemnizar o readmitir a la trabajadora.
- Nulo. El empresario deberá readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones que tenía antes del despido.
- Nulo. El empresario en el plazo de 5 días desde que se dicte la sentencia, deberá optar por indemnizar o readmitir a la trabajadora.

Incorrecto.

No es correcto.

Correcto. Según lo dispuesto en el artículo 55.5 del E.T el despido se calificará nulo ya que viola un derecho fundamental de la trabajadora como es el periodo de baja maternal sumado al periodo de lactancia, es decir, se trataría de un despido que ha ocurrido como consecuencia de haber decidido ser madre, vulnerando el derecho fundamental de discriminación establecido en el artículo 14 de la CE. El empresario tendría que readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones de trabajo anteriores y pagarle los salarios dejados de percibir desde el despido hasta notificación de la sentencia según dispone el artículo 56 del E.T.

No es la respuesta correcta.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta
4. Incorrecto

12.- El sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Caso práctico

La empresa tiene que ingresar las cotizaciones mensuales que Blanca genera en con su trabajo a la Tesorería General de la Seguridad Social y lo realiza de forma telemática a través del Sistema Red que veremos en este punto

EI

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SEGURIDAD SOCIAL

Oficina Virtual
SISTEMA RED Inscripción - Afiliación On-line / Real Salir

Actualizaciones	Consultas	Informes
Altas Sucesivas y Bajas	Consulta Sit. Afiliado en la Empresa	Informe de Vida Laboral de Afiliados
Cambio de Grupo de Cotización	Consulta Situación de la Empresa	Informe de Afiliados en Alta en un C.C.C.
Modificación Eliminación de Mov. Previos	Consulta de Trabajadores en una Empresa	Informe de I.T por Enfermedad Común
Cambio de Contrato(Tipo/Coeficiente)	Consulta Número de Afiliación	Informe del número anual medio de trabajadores
Cambio de Ocupación de A.T.	Consulta de NAF por IPF	Informe de Mov. Previos de Afiliados
Eliminación de Altas Consolidadas	Consulta Alta Trabajadores en Otra Empresa	Inf. de Trab. con Mov. Previos en un C.C.C.
Eliminación de Bajas Consolidadas		Duplicados de Documentos TA
Modif. Sistema Especial RG.0132 (Vegetales)		Informe de Situación de un C.C.C.
Anotación de Jornadas Reales		Vida Laboral de un C.C.C.
Modif. de la Fecha de Alta (REG. 0613)		Informe de Jornadas reales
Cambio de Categoría Profesional		Informe datos de cotización-Trab.Cuenta Ajena
Situaciones Adicionales de Afiliación		Informe datos de cotización/Periodo liquidación-CCC
Cambio Coefic. Reductor Edad Jubilación		Informe datos de cotización/Periodo liquidación-NSS
Trabajadores Subcontratados o Cedidos		Informe Plantilla Media de Trabajadores en Alta
Días trabajados en contratos a tiempo parcial		
Anotación de Convenio Colectivo (Empresa)		
Anotación de Convenio Colectivo		
Corrección Modalidad o 5JR Semana Según Convenio		
Suspensiones por Prestaciones de Corta Duración		
Solicitud de Alta en el RETA		
Solicitud de Baja en el RETA		

Inscripción
Inscripción C.C.C. de Empresario Individual

Sistema RED, Remisión Electrónica de Documentos, es un servicio que ofrece la Tesorería General de la Seguridad Social a empresas, agrupaciones de empresas y profesionales colegiados, cuya misión es permitir el intercambio de información y

documentos entre las distintas entidades a través de medios telemáticos.

Este servicio abarca los siguientes ámbitos de actuación: cotización, afiliación y remisión de partes de alta y baja de incapacidad temporal.

El usuario podrá realizar estas gestiones y recibir mensajes de la TGSS desde su propio despacho, sin necesidad de desplazarse y sin las limitaciones de horario de oficinas.

Este sistema permite agilizar la relación con la Seguridad Social de empresas y despachos, eliminando el circuito del papel, mejorando la calidad de los datos y evitando esperas en las oficinas de la Administración.

El servicio esta dirigido a los economistas o a las sociedades de estos profesionales, que en el ejercicio de su actividad profesional deban presentar o confeccionar documentación relativa a cotización y afiliación de empresas como representantes autorizados de éstas.

Para saber más

En estos enlaces puedes tener la normativa y los accesos al Sistema Red de la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Sede electrónica de la Agencia Tributaria. De forma complementaria, hay que presentar los modelos trimestrales y anuales de declaraciones informativas del impuesto del IRPF en la Agencia Tributaria, a través de la Sede electrónica de la Agencia Tributaria.

[Sede electrónica de la Tesorería General de la Seguridad Social.](#)

[Sede electrónica de la Agencia Tributaria.](#)

Texto consolidado: [Decreto 7/2013, de 14 de febrero, de utilización de medios electrónicos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.](#)

En el siguiente **vídeo puedes ver cómo funciona el Sistema RED** de la Tesorería General de la Seguridad Social:

Liquidación de seguros sociales sistema RED



Anexo I.- Faltas disciplinarias.

Ejemplo del Regimen Disciplinario del Convenio [Colectivo de la empresa PHILIPS INDAL, S.L. 2015- 2018.](#)

(Puedes ver en el siguiente enlace los [Convenios colectivos de Castilla y León](#) que se encuentran actualmente vigentes como el Convenio Colectivo de [Oficinas y despachos 2015-2018](#) para la provincia de Valladolid e ir actualizandolo en el enlace anterior. Fuente y actualización: [Relaciones Laborales de la Junta de Castilla y León](#)).

Título V. REGIMEN DISCIPLINARIO. FALTAS Y SANCIONES.

ARTICULO 38º - FALTAS LEVES.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificar en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material o de las instalaciones.
- e) Falta de aseo o de limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Dirección los cambios de residencia o domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

ARTÍCULO 39º - FALTAS GRAVES.- Se califican como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Administración Pública. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, partes de incidencias, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el

trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de equipos de protección individuales o colectivos de carácter obligatorio, así como la manipulación o uso indebido de los sistemas de seguridad.

i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

j) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

k) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

ARTICULO 40° - FALTAS MUY GRAVES.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños a la misma, datos de obligada reserva.

g) La realización de actividades que impliquen competencia a la Empresa.

h) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros o subordinados.

i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

k) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento pactado.

l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionados.

m) Los incumplimientos contractuales a que se refiere el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto no fueran subsumibles en los apartados anteriores.

ARTICULO 41° - REGIMEN DE SANCIONES.- Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo establecido en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Dirección dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda

sanción por falta grave o muy grave que se imponga. Del mismo modo, si se trata de trabajadores afiliados a un sindicato y a la Dirección le consta fehacientemente tal condición, será preceptiva la audiencia previa de los Delegados Sindicales.

ARTÍCULO 42° - SANCIONES.- Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Traslado de puesto de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

ARTICULO 43° - PRESCRIPCION.- Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la Dirección de la Empresa tuviera conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.





ARTICULO 44° - ABUSO DE AUTORIDAD Y ACOSO LABORAL.- La Dirección considerará como falta muy grave y como tal podrá sancionar los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.


Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para el trabajador.

En este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, y lo comunicará por escrito a su jefe directo, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa; si este no lo hiciera o a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el perjudicado dará cuenta por escrito en el plazo no superior a quince días y por conducto del Comité de Empresa a la Autoridad Laboral competente.

Anexo.- Licencias de recursos.

Licencias de recursos utilizados en la Unidad de Trabajo.

Recursos (1)	Datos del recurso (1)	Recurso (2)	Datos del recurso (2)
	<p>Autoría: Juzgado de lo social nº26 de Madrid. Licencia: Dominio público. Procedencia: Juzgado de lo social nº26 de Madrid.</p>		<p>Autoría: (Documento original) Ministerio de trabajo e inmigración. (Datos rellenados) M^a de los Remedios Cuevas Muñoz Licencia: Dominio público. Procedencia: Documento original sin rellenar se puede encontrar en http://www.mtin.es</p>
	<p>Autoría: IXQUICK Licencia:CC by-nc-sa. Prodecencia: Detalle de la foto http://www.flickr.com/photos/18796746@N05/4272817915/</p>		<p>Autoría: (documento original) BOE, Ministerio del Trabajo Licencia: (documento original) Dominio público, obra derivada (CC-SA). Procedencia: El documento original procede del B.O.E. número 11, de 13 de Enero de 1995, página 1238. Sobre ese documento se ha realizado una imagen a la que se han añadido comentarios de elaboración propia.</p>

	<p>Autoría: Ministerio de Educación. Licencia: Copyright. Procedencia: Modificación sobre modelo original cuyos datos son:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Autoría: Ministerio de trabajo✓ Licencia: Copyright (cita)✓ Procedencia: http://www.sepe.es/contento/empleo_formacion/empresas/pdf/Mod_177.10May.pdf
---	---