

Tema 4: El Salario y la Nómina.

El Salario

Tipos

Según la forma de pago:

- Salario en dinero: Con moneda legal, pagado o en físico o por transferencia bancaria
- Salario en Especie: Con productos distintos al dinero, siempre que no supere el 30% de retribuciones que recibe el trabajador.

Según la forma de calcularlo:

- Por unidad de tiempo: Se paga al día, mes u hora, independientemente del trabajo realizado.
- Por unidad de obra: Se paga según el trabajo realizado.
- Mixto: Una parte de tiempo y otra parte de obra.

El pago:

Se realizará de forma puntual y en la fecha y hora convenidos o, si no, según usos y costumbres. Los trabajadores pueden pedir anticipos a cuenta por el trabajo que ya hayan hecho. Además, si se retrasa el pago, pueden pedir un interés del 10% anual por ese retraso.

El pago se documenta con un recibo de salarios donde quedan reflejadas las percepciones que recibe el trabajador y las deducciones a la seguridad social y a Hacienda. Hay un modelo por ley pero no es necesario usarlo si la empresa cuenta con uno. A partir de 2017, se firmó que se puede enviar la nómina por email.

Fijación del Salario:

- Salario Mínimo Interprofesional (SMI): Es el que fija el gobierno todos los años para las profesiones que tienen una jornada a tiempo completo. Es el mínimo que ha de ganar cualquier trabajador a tiempo completo como derecho constitucional. Se tiene en cuenta el IPC y la situación económica.
- Salario del convenio: Recogen el SMI y establecen una estructura, donde pueden intervenir un **salario base**, **pluses o complementos salariales** (pluses iguales para todos los trabajadores del convenio), **complementos extrasalariales** (compensan gastos que tienen los trabajadores para realizar su trabajo) y **pagas extra** (plus que gana un trabajador al menos 2 veces al año, puede estar **prorrateado**)
- El salario de contrato: El salario que se pacta en un contrato para mejorar el salario de convenio

Modificación del salario de convenio

A partir de la reforma de 2012, se pueden modificar las condiciones salariales fijadas en el contrato y en convenio.

Las empresas pueden cambiar la estructura del salario y la cuantía de esta. Se tiene que firmar un acuerdo con los representantes de los trabajadores, así como justificar sus causas de forma objetiva, como tener una disminución de ventas por 2 trimestres. Si hay desacuerdo, se llevará a la comisión paritaria del convenio, o si no a ora nacional para designar un árbitro. También se puede usar una cláusula de descuelgue salarial en caso de pérdidas económicas para no realizar una subida salarial.

Las empresas también pueden modificar el salario pactado en el contrato de trabajo. Es una modificación sustancial, donde el trabajador puede extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado.

Garantías del salario:

- **El SMI no es embargable**, es decir, no pueden quitar al trabajador de su nómina neta la cuantía del SMI salvo si tiene deudas por pensiones.
- **Salario como crédito privilegiado.** Los trabajadores tienen preferencia a la hora de cobrar:
 - o Salarios de los últimos 30 días
 - o Beneficios de venta de objetos, para saldar deudas
 - o Salarios que tengan preferencia sobre cualquier otro crédito o deuda sobre la empresa.
- **EL FOGASA o Fondo de Garantía Salarial:** Es un organismo del Ministerio de empleo que busca recoger fondos de las empresas para pagar a los trabajadores de estas. Es una responsabilidad subsidiaria, es decir, se acude cuando no quede otra. Por salarios no pagados de la empresa, cubre un máximo de 4 meses con el doble del SMI al día. Por indemnizaciones no pagadas, paga de máximo 30 días al año trabajado si es improcedente o 20 días en circunstancias procedentes, hasta 360 días y siempre el doble del SMI.

La nómina:

Partes de una nómina:

- Encabezado, con datos de la empresa y el trabajador
- Periodo de liquidación del mes o días que se va a cobrar
- Devengos: El trabajo “en bruto”, es decir, sin haber hecho deducciones
 - o Salario Base
 - o Complementos Salariales
 - o Complementos Extrasalariales
- Deducciones: Descuentos del total devengado por seguridad social, anticipos o retenciones de Hacienda.
 - o Contingencias Comunes
 - o Desempleo
 - o FP
 - o Horas extraordinarias
 - o IRPF
- Líquido a percibir: Resta de los devengos menos las deducciones, el total que se lleva el trabajador.
- Bases de cotización y Hacienda, donde aparecen las bases que se usan para deducir.
 - o Base de Contingencias Comunes
 - o Base de Contingencias Profesionales
 - o Base de IRPF

Devengos:

- **Salario Base:** En función de la categoría profesional que marque el convenio, los trabajadores tienen un salario de base. La suma de este y los complementos salariales tiene que ser superior al SMI por una jornada a tiempo completo.
- **Complementos Salariales:** Son pluses que se añaden al salario base. La ley y el convenio deciden qué pluses reciben los trabajadores

- Complementos personales: Conocimientos o experiencia
- Complementos por puesto de trabajo: Vinculados al puesto
- Complementos de cantidad o calidad de trabajo: Vinculados al rendimiento
- Complementos de vencimiento superior de mes: Pagas extra y paga de beneficios si así lo dice el convenio.
- Complementos extrasalariales: Compensan diferentes gastos del trabajador por motivos de trabajo, y al igual que los salariales se establecen por convenio o por ley.
 - Plus de transporte urbano. Por desplazamiento en transporte público
 - Plus de distancia: Por la distancia de la localidad donde se vive al trabajo
 - Dietas de viaje: Para compensar gastos por comidas o por dormir fuera de la residencia.
 - Locomoción o kilometraje: Para compensar gastos en gasolina, autopistas y uso de vehículo.
 - Ropa de trabajo y desgaste de herramientas
 - Quebranto de moneda: Para compensar errores en el efectivo por si hay gente que se dedican al cobro en caja.

Deducciones:

El empresario tiene que hacer dos deducciones en la nómina del trabajador, la que aporta para la seguridad social y la que aporta a Hacienda. Esa deducción la da el empresario a la Tesorería General de la Seguridad Social al mes siguiente, y cada 3 meses le da su deducción a la Delegación de Hacienda.

No todo lo que aparece en la nómina cotiza y, lo que lo hace, no cotiza de la misma forma. Por ello existe las bases de cotización, a las que se aplican porcentajes en cada apartado para sacar la parte cotizada de cada base.

Bases de Cotización:

- El salario base y los complementos salariales cotizan a la seguridad social
- Las pagas extraordinarias, sean o no prorrateadas, cotizan de manera prorrateada, es decir, 1/6 de si no estuviera prorrateada.
- Las horas extraordinarias cotizan en algunas bases
- De los complementos extraordinarios, **no** cotizan:
 - Locomoción o kilometraje: si hay factura no se cotiza y si no hay factura si no supera 0'26€ por kilometro.
 - Dietas con estancia: El importe justificado
 - Dietas sin estancia (manutención): Si no pernocta 26'67€ y si pernocta 53'34€
 - Indemnización por despido: La cantidad dentro del limite legal del Estatuto por despido
 - Indemnización por traslados, fallecimientos y suspensiones: La cantidad dentro del límite establecido en convenio
 - Prestaciones de seguridad social: No cotiza el importe abonado a la seguridad social, pero sí cotiza las mejoras voluntarias de la empresa.
 - Mejoras y asignaciones asistenciales: No cotizan los gastos por estudios del trabajador.

Cálculo de la Base de Contingencias Comunes

Se suman el salario base, los complementos salariales y los complementos salariales que coticen.

Para poner un ejemplo, pongamos una persona con un salario base de 1320 euros, un complemento de convenio de 150 euros, 100 euros de horas extra, 220 euros de gratificaciones prorrateadas, 120 euros de plus de transporte y 140 euros de dietas, nos tendríamos que quedar con lo que cotizara para esta base. En este caso supongamos que no cotizan dietas.

El total devengado serían 2050€

BCCC = 1320€ de base + 150€ de pluses de convenio + 220 € de gratificaciones = 1810 euros, 240 de diferencia con el devengado.

Esta cantidad se usa para la deducción de contingencias comunes, un 4'8% de la base.

En caso de ser pagas por día, se hace todo al día, es decir, la prorrata sería 2/360 en vez de entre 2/12, y todo sería por día.

Cálculo de la Base de Contingencias Profesionales (BCCP)

Es tan simple como sumar a la base de contingencias comunes las horas extra. Cubren las necesidades por accidentes de trabajo y otros problemas laborales que pueda tener en un futuro el trabajador.

En el caso de arriba sería 1810 + 100 euros de horas extra: 1910 euros de BCCP

Se usa para deducir:

- **Desempleo**, 1.55% si el contrato es indefinido o 1.6% si es temporal
- **Formación Profesional**: 0.1%

Cálculo de base de horas extras:

Se usan las horas extra para el cálculo

Descuento por el Impuesto de Renta de Personas Físicas (IRPF)

Se hace un descuento a los trabajadores para pagar así un impuesto suyo, aunque de ese pago se encarga el empresario.

La base de IRPF se calcula a partir de los devengos mensuales, pero se descuentan las indemnizaciones legales de despido o extinción de contrato y los gastos de locomoción y dietas igual que para la seguridad social.

El porcentaje lo calcula Hacienda y lo comunica a la empresa.

Salario Neto

Lo que recibe el trabajador, siendo resultado de la resta del salario bruto y las deducciones.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato

Modificación del contrato

El empresario tiene la posibilidad de modificar las condiciones establecidas en el contrato como son el cambio de puesto de trabajo, el traslado a otro centro, cambio de horario, etc. dentro de unos límites.

Movilidad Funcional

Hay 3 tipos de movilidad funcional:

Movilidad dentro del grupo profesional

La empresa puede cambiar a trabajadores entre puestos del mismo grupo profesional o categorías equivalentes, de forma temporal o indefinida sin razones técnicas del cambio, y la retribución corresponde a las funciones de donde trabaja realmente.

Movilidad fuera del grupo profesional

Para esta debe existir una causa organizativa o técnica para realizarse, y solo se está por el tiempo indispensable.

- Si es una movilidad descendiente, se baja de grupo profesional y el empleado cobra lo que cobraría en su grupo profesional.
- Si es una movilidad ascendente, el empleado asciende de grupo y cobra lo que cobran los de este nuevo grupo, además de optar a ascender a dicho puesto si lleva más de 6 meses con esa modificación.

Movilidad extraordinaria

Es un cambio definitivo del puesto de trabajo, se considera una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Movilidad Geográfica

Se cambia al trabajador de centro de trabajo, lo que conlleva un cambio de residencia, cuando existen razones objetivas. Si el cambio no exige cambio de residencia el empresario puede trasladar al trabajador.

Traslado Individual

Se notifica al trabajador con 30 días de antelación y tiene 3 opciones:

- Aceptar el traslado, con el derecho a que le cubran sus gastos de traslado y los de su familia
- Recurrir al traslado al Juzgado de lo Social, con 20 días hábiles desde la noticia para recurrir
- Extinguir el contrato con derecho a indemnización de 20 días por año trabajado (360 días máximo)

Traslado Colectivo

Afecta colectivamente a los trabajadores, y para ello debe afectar a toda la plantilla si son más de 5 trabajadores o afectar en periodos de 3 meses al 10% de la flota, mínimo a 30 en empresas de más de 300 empleados.

- Además de notificar, hay que abrir un periodo de consultas con los representantes de, como máximo, 15 días, para llegar a un acuerdo.

- En caso de no llegar a un acuerdo, la empresa comunicará su decisión de traslado y los representantes podrán reclamar al Tribunal Superior de Justicia.

Desplazamiento

Es un cambio de centro de trabajo de forma temporal, es decir, no supera el año en un periodo de 3 años. El preaviso será superior a 5 días laborables si su desplazamiento es de más de 3 meses. Tiene solo 2 opciones, o aceptar el desplazamiento o extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado.

El trabajador tendrá derecho a 4 días de permiso por cada 3 meses de desplazamiento, a parte de los 2 días de permiso por ida y vuelta y el abono de los gastos de viaje y dietas.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Las empresas pueden modificar otras 6 condiciones que se reconozcan bien en el contrato de trabajo o bien de forma colectiva para todos los trabajadores, pero tiene que estar justificado en causas objetivas como la competitividad, productividad u organización técnica:

- Jornada
- Horario y distribución del trabajo
- Régimen del trabajo a turnos
- Sistema de retribución y cuantía salarial
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Movilidad funcional extraordinaria

Para todos estos casos la notificación será de al menos 15 días de antelación y el trabajador podrá aceptar la modificación, recurrir al Juzgado de lo Social en 20 días hábiles o extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado durante máximo **270 días**, salvo si hay menoscabo de dignidad, que subirá a **33 días por año trabajado durante máximo 720 días**.

En el caso de la modificación colectiva, tendrá que haber un periodo de consulta de 15 días para los representantes de los trabajadores. Si hay desacuerdo, los representantes podrán recurrir al Juzgado de lo Social.

Suspensión del contrato

El trabajador deja de prestar sus servicios y tampoco cobra en la empresa durante un tiempo. El trabajador volverá, salvo excepciones, a su puesto de trabajo tras la suspensión.

Posibles suspensiones:

- Nacimiento de hijo o hija o adopción de un menor de 6 años
- Riesgo durante el embarazo o lactancia de un menor de 9 meses, siempre que no se pueda cambiar el puesto de trabajo a uno donde no se corra riesgo.
- Solicitud de excedencia
- ERTE por causas objetivas, un expediente de regulación temporal de empleo. Mientras se suspende el contrato, los empleados cobran el desempleo.
- ERTE por fuerza mayor temporal. Cuando exista una fuerza mayor, se pasa a este ERTE, el cual estará vigente hasta el fin de la causa mayor, y de mientras los trabajadores cobrarán el paro.
- Por huelga legal o cierre legal de la empresa.
- Por baja laboral de accidente o enfermedad, donde se cobra de la Seguridad Social.

- Por suspensión del empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Por ejercicio de un cargo público, que suspenderá el contrato hasta dejar de ejercer dicho cargo
- Por privación de libertad, mientras no haya condena. Cuando se sentencie la condena, la empresa puede despedirle.
- Por mutuo acuerdo o pacto válido
- Por víctima de violencia de género, con una suspensión de máximo 6 meses ampliable a 18 meses si así lo decide el juzgado.
- Por cuidado de un menor de 8 años, máximo de 8 semanas, continuadas o discontinuas.

Nacimiento de hijo o hija.

Se igualaron la maternidad y paternidad a 16 semanas en 2021.

- La duración es de 16 semanas, ampliable en 2 semanas por cada hijo a parte del primero en parto múltiple.
- Mínimo 6 semanas obligatorias tras el parto
- Las otras 10 semanas pueden ser disfrutadas de forma continuada o discontinuas hasta que cumpla 1 año.
- La madre puede pedir 4 semanas antes del parto.
- Si fallece el hijo o hija, el permiso sigue en pie, aunque puede decidir volver al trabajo tras las 6 semanas obligatorias.
- En caso de partos prematuros, se prolonga tantos días como los que haya estado hospitalizado, como máximo 13.
- Tras las 6 semanas las otras se pueden pedir a tiempo parcial, haciendo así hasta 20 semanas de permiso a tiempo parcial.
- La seguridad social paga el 100% de la suspensión
- Si eres menor de 21 años no es necesario haber cotizado
- De 21 a 26 años se necesita haber cotizado 90 días en los últimos 7 años o 180 días en toda la vida laboral
- De 26 en adelante se necesita haber cotizado 180 días en los últimos 7 años o 360 en toda la vida laboral

Excedencias

Suspensión del contrato a iniciativa del trabajador, ya sea para ejercer un cargo público o sindical, por cuidado de un familiar u otro tipo de motivos personales.

Excedencia Forzosa

Cuando el trabajador se le designa un cargo público o sindical, como alcalde. La suspensión dura lo que dure el cargo, teniendo para reincorporarse 30 días tras acabar el cargo. Su puesto se reserva y computa para antigüedad.

Excedencia por cuidado de hijos

Se solicita para cuidar a un menor de 3 años y dura hasta que este cumpla 3 años máximo. El primer año se reserva su puesto. El segundo y tercer año se reserva un puesto de su grupo profesional o categoría equivalente. Computa para antigüedad y tiene derecho a asistir a los cursos de formación.

La empresa no puede limitar el uso de este derecho, salvo que dos trabajadores lo pidan por el mismo hijo, donde se podrá alegar el no conceder el permiso a ninguno. Según el Tribunal

Supremo, también es posible compatibilizar la suspensión con otro trabajo si este permite el “adecuado cuidado” del menor.

Excedencia por cuidado de familiares

Se solicita para cuidar a un familiar de hasta segundo grado que **por motivos de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo**. Este permiso no se puede otorgar para cuidar a menores de 18 y mayores de 3. Dura como máximo 2 años y se reserva el primer año el propio puesto y al segundo año uno del mismo grupo profesional. Computa para antigüedad y el trabajador tiene derecho de asistencia.

El empresario no podrá limitar el uso de este derecho salvo si dos trabajadores de su empresa lo piden para cuidar a la misma persona, donde se podrá rechazar el permiso a ambos.

Excedencia voluntaria

Se solicita de forma voluntaria por el trabajador si tiene un año como mínimo de estancia en la empresa. Dura un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. Tiene que haber 4 años de diferencia entre excedencias. No tiene derecho a reserva de puesto, pero tiene preferencia de reingreso a puestos vacantes. El reingreso se solicita con un mes de antelación, y no computa para antigüedad.

Extinción del contrato

Un contrato puede finalizar por muchas causas, que se clasifican de la siguiente forma:

Por voluntad del trabajador

Dimisión y Abandono

- La dimisión es cuando el trabajador se va voluntariamente, avisando con unos días de antelación, fijados por el convenio. El convenio puede descontar días de salario al trabajador por no preavisar con antelación suficiente.
- El abandono es directamente dejar de ir al trabajo sin avisar. El empresario puede pedir daños y perjuicios si le origina pérdidas.

En ambos casos no se cobra indemnización, solo los salarios de lo que haya trabajado y las vacaciones pendientes.

Incumplimiento grave de la empresa

Se entienden incumplimientos graves como:

- Falta de pagos o retrasos continuados de 3 mensualidades
- Modificación sustancial del contrato que provoque un menoscabo de dignidad
- Otros incumplimientos graves como acoso laboral o no readmitir al trabajador tras un traslado injusto

Tras el incumplimiento del contrato, se solicita la extinción del contrato al Juzgado de lo Social, y si es procedente, se da una indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 720 días. De ser improcedente, esto sube a 45 días por año trabajado, con tope de 1260 días.

Según el Tribunal Supremo, debe seguir yendo al trabajo pese a que se haya entendido que no está obligado a ir si supone un perjuicio grave.

Víctima de Violencia de género

La trabajadora tiene derecho a finalizar el contrato sin cobrar indemnización, pues no hay culpabilidad de la empresa. Pasará a desempleo.

Por voluntad de la empresa

Despido disciplinario

Se basa en un incumplimiento grave por parte del trabajador. No tendrá derecho a indemnización y cobrará solo lo que haya trabajado.

Necesita unos requisitos de forma: el empresario le dará una carta de despido donde constan los hechos y la fecha del despido

- Si el empleado del despido es un representante de los trabajadores, deberá abrirse un expediente contradictorio, donde se escuchará al interesado y al resto de representantes antes de recurrir al despido
- Si el empleado es afiliado a un sindicato hay que dar audiencia a los delegados sindicales de su sindicato en la empresa.

Causas del despido disciplinario:

- Faltas de asistencia repetidas e injustificadas, aquí entra también puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia.
- Ofensas físicas o verbales a trabajadores, empresarios o familiares de estos.
- Abuso de confianza y transgresión de la buena fe.
- Disminución continuada del rendimiento normal de trabajo.
- Embriaguez habitual o toxicomanía.
- Acoso racial, ético, por motivos de religión, edad y/u orientación sexual.

Reclamación de un despido

Trámites del trabajador

- Debe presentar una demanda en un plazo de 20 días hábiles al Juzgado de lo Social
- Previamente tiene que haber acudido al SMAC para intentar conciliarse con la empresa
- Sin embargo, el tribunal supremo interpreta que es posible ir al SMAC tras poner la demanda
- Mientras se acude al SMAC los plazos se detienen hasta que se produzca la conciliación. Si no se llega a un acuerdo, el plazo volverá a reanudarse desde el día en que se quedó parado.
- Aun así, el tope de días que puede estar parado es 15 días.

Posibles sentencias del Juzgado

Una vez se celebre el juicio, puede haber una de estas sentencias:

- Despido procedente: Hay causa justa para despedir al trabajador y no cobrará indemnización
- Despido improcedente: Puede ser porque no ha acreditado el incumplimiento o porque no se hizo carta de despido. La empresa tiene dos opciones, o pagar una indemnización de 33 días por año trabajado durante 720 días o readmitir al trabajador y pagarle los salarios de tramitación.
Si la antigüedad es previa a febrero de 2012, los días anteriores computarán a 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades o 1260 días.
Los salarios de tramitación se podrán parar porque el trabajador encuentre otro trabajo antes de la sentencia o porque la sentencia supere los 90 días de reclamación
- Despido nulo: Se produce por estos motivos:

- Hay una discriminación o violación de los derechos fundamentales del trabajador
- El motivo de despido es por ser mujer embarazada, por el permiso de nacimiento de hijo o hija, o por solicitar excedencias.

El empresario siempre readmitirá al trabajador y pagará los salarios de tramitación como si el empleado hubiera estado siempre trabajando.

Por causas objetivas

Aparecen circunstancias objetivas de por medio:

- Ineptitud del trabajador conocida tras el periodo de prueba, pudiendo ser un ejemplo la pérdida del permiso de conducción si es importante para el trabajo.
- Falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas tras 2 meses desde la modificación, si se ha ofrecido un curso dirigido a facilitar esa adaptación previamente.
- Finalización de contrata pública por fin de concesión con una entidad pública, como, por ejemplo, que un ayuntamiento no recontra una empresa de jardinería.
- Amortización de puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Para todos ellos se pide una carta de despido y un preaviso de 15 días de antelación. Tienen una indemnización de 20 días por año trabajado, con un tope de 360 días.

El trabajador puede reclamar el despido de la misma forma que con un despido disciplinario, aunque la sentencia cambia. Si el despido es improcedente, la empresa tiene dos opciones.

- Si el trabajador es readmitido, debe devolver la indemnización pero se le cobrará los salarios de tramitación
- Si el empresario decide pagar la indemnización, deberá pagar el resto de lo que no haya pagado por el momento para alcanzar los 33 días de indemnización o los 45 si la antigüedad supera febrero de 2012.

Si no se le preavisa, el despido no es improcedente, pero el trabajador puede reclamar los salarios de los 15 días por no preavisar.

Despido colectivo

Cuando se trata de un despido por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción que afecta a muchos trabajadores, se considerará colectivo siempre y cuando:

- Afecte a toda la plantilla si hay más de 5 trabajadores
- Afecte al 10% de la plantilla en empresas de 100 a 300, a 10 personas si afecta a empresas de 100 personas o a al menos 30 si afecta a empresas de más de 300.
- Puede cometerse fraude de ley si el trabajador los va despidiendo en periodos sucesivos de 90 días.

Se cobra una indemnización de 20 días durante 360 días máximo

El procedimiento consiste en la aprobación del Expediente de Regulación de Empleo (ERE)

1. Abrir periodo de consulta: El comité de empresa o sindicato nombrará en 7 días a una comisión negociadora y abrirá un periodo de consultas con esta comisión por, como mucho, 30 días, o 15 si tiene menos de 50 trabajadores.
La empresa remite a la comisión el número de despidos y el grupo profesional, así

como su criterio para despedir. Los representantes tienen prioridad de permanencia y deben negociar de buena fe.

2. La empresa comunica a la Autoridad Laboral que va a realizar el ERE, la cual puede hacer recomendaciones, pero no puede paralizar el trámite. El comité puede impugnar el despido colectivo, tramitándose como urgente en el Tribunal Superior de Justicia. Los trabajadores serán avisados con una carta de despido con 30 días de antelación, antelación útil para el periodo de consultas.

Despido por fuerza mayor

Se debe a un hecho involuntario que impide continuar de manera definitiva con el trabajo, como la inundación de un local. Si se pudiera continuar al cabo de un tiempo, se trataría como un ERTE por fuerza mayor. Se cobra una indemnización de 20 días por año trabajado durante 360 días. No hace falta enviar un ERE, solo la documentación de la Autoridad Laboral.

El finiquito:

Los trabajadores tienen derecho a cobrar el finiquito una vez termina su contrato. En este se refleja lo siguiente:

- **Los salarios** por los días trabajados en el último mes y los pendientes de cobrar.
- **La parte proporcional de pagas extras pendientes**
- **Los salarios de vacaciones no disfrutadas**
- **La indemnización** si es debido a un despido o extinción del contrato. Será la siguiente:
 - **Despido por motivos disciplinarios:** nada
 - **Despido por causas objetivas, fuerza mayor o colectivo:** 20 días por año trabajado, máximo 360 días
 - **Despido improcedente:** 33 días por año trabajado como máximo 720 días, pero si la antigüedad se remonta a antes de febrero de 2012 serán 45 días por año trabajado con un máximo de 1260 días.
 - **Por finalización por circunstancias de producción:** 12 días por año trabajado
 - **Por traslado y modificación sustancial:** 20 días por año trabajado, con máximo de 360 días por traslado y 270 por modificación
 - **Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario:** 30 días de salario en total.

Tema 6: Participación de los trabajadores:

Libertad Sindical:

Los sindicatos están reconocidos legalmente desde 1977, pues anteriormente se consideraba ilegal crear sindicatos y pertenecer a ellos. Apareció la libertad sindical con la Constitución de 1978, y viene recogido en su artículo 28.

Se dividen en dos partes:

- Representación Unitaria: Comité de empresa y Delegados del personal: Estos son elegidos por compañeros de trabajo a través de unas elecciones donde se pueden presentar trabajadores miembros de sindicatos como trabajadores independientes. Al ser elegidos por los trabajadores, representan a todo el personal
- Representación Sindical: Delegados Sindicales y Secciones Sindicales: Son elegidos por sindicatos para representar a los mismos dentro de la empresa. Al ser votados por el sindicato, solo representan a su sindicato.

Representación unitaria

Está formada por representantes que son elegidos cada 4 años. Las características de elección son las siguientes:

- Se pueden presentar los mayores de 18 años que tengan una antigüedad superior a 6 meses en la empresa y pueden votar los mayores de 16 que lleven al menos 1 mes en la empresa
- La mesa se forma por un presidente, el trabajador más antiguo, y dos vocales, el más mayor y el más joven de edad. Hay una mesa cada 250 trabajadores por cada colegio electoral.
- Si hay al menos 50 trabajadores, hay un comité de empresa y 2 colegios electorales, uno para técnicos y otro para operarios.
- Si hay menos de 50 trabajadores, se eligen de 1 a 3 delegados de personal, dependiendo de cuantos trabajadores hayan (de 6 a 30 1, más de 30 3)
- Para el comité de empresa hay un sistema de lista cerrada con las candidaturas de los sindicatos, y para los delegados de personal hay una lista ordenada alfabéticamente con todos los candidatos.
- Las candidaturas independientes deben de presentar un aval del triple de puestos a ocupar, y si tienen menos del 5% de votos son anulados.

Delegados de Personal y Comité de Empresa

Los delegados de personal son los representantes de los trabajadores en las empresas con menos de 50 trabajadores, según su número de trabajadores, habrá de 1 a 3 delegados.

- Si hay de 6 a 10, habrá la **opción** de tener un delegado
- Si hay de 11 a 30, se tendrá un delegado
- Si hay de 31 a 49, serán tres delegados.

Los comités de empresa son el órgano de participación obligatorio en empresas con más de 50 trabajadores. Sus funciones se ejercen de forma colegiada, es decir, por mayoría de sus miembros. El número de miembros se organiza de la siguiente manera:

- Si la empresa tiene de 50 a 100 miembros, serán 5
- Si la empresa tiene de 101 a 250 miembros, serán 9

- Si la empresa tiene de 251 a 500 miembros, serán 13
- Si la empresa tiene de 501 a 750 miembros, serán 17
- Si la empresa tiene de 751 a 1000 miembros, serán 21
- De 1000 en adelante se irán sumando a esos 21 2 más por cada mil trabajadores.

Otros comités

- Comité conjunto: En aquellos centros de la misma provincia o en municipios limítrofes, si cada uno no llega a 50 trabajadores pero juntos lo suman, se podrá hacer un comité de empresa entre ambos centros.
- Comité intercentros: Los convenios pueden pactar que cuando existan varios comités de empresa se pueda crear un comité intercentros con distintos comités de empresa.
- Comité de empresa europeo: Se puede crear a iniciativa de la dirección o un mínimo de 100 trabajadores que pertenezcan a dos centros de distintos países.

Competencias y Garantías

Competencias:

- Recibir información por parte de la empresa en temas como la situación económica y contable, los accidentes de trabajo, cambios en plantilla...
- Derecho a ser consultado en temas como los despidos, traslados, suspensiones de contratos...
- Vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad e higiene, así como interponer denuncias

Garantías:

- No pueden ser despedidos ni sancionados de forma discriminatoria por ser representantes
- Si son despedidos de forma improcedente, será quien decida si seguir o cobrar la indemnización
- Si se le impone una sanción grave, tendrá que ser revisada por medio de una apertura de expediente contradictorio, donde podrá dar su versión de los hechos. Si no se realiza, su despido será nulo.
- Tienen prioridad de permanencia si se le despide o suspende por causas económicas.
- Tienen derecho a expresar sus opiniones
- Tienen derecho a un crédito horario para realizar sus funciones

Sindicatos

Son asociaciones de trabajadores para la defensa y promoción de los intereses para mejorar las condiciones de trabajo.

Organización

La organización interna es democrática. Tienen libertad de elaborar sus estatutos, elegir sus representantes y organizar su programa.

- Pueden pertenecer a un sindicato los autónomos, los parados, los trabajadores incapacitados y los trabajadores por cuenta ajena
- No pueden pertenecer los jueces, magistrados, fiscales, las Fuerzas Armadas ni ningún cuerpo de seguridad. Actualmente sí que existe un Sindicato de Policía

Hay sindicatos a distintos niveles:

- Estatal, como la UGT o CCOO. Tienen más del 10% de delegados en las elecciones sindicales nacionales
- A nivel autonómico: Aquellos que tienen más del 15% de delegados en una Comunidad Autónoma, como ELA en el País Vasco.
- Los sindicatos más representativos, los que tienen un ámbito funcional mayor del 10% en un solo sector.

Participación de Sindicatos en empresas

Secciones Sindicales

Todos los afiliados a un sindicato dentro de una empresa. Las secciones que formen parte de sindicatos mas representativos tienen derechos añadidos:

- Derecho a un tablón de anuncios en el centro de trabajo
- Derecho a un local adecuado para sus actividades
- Derecho a negociar convenios

Derechos de los trabajadores afiliados a un sindicato:

- Distribuir información sobre el sindicato
- Recibir información
- Celebrar reuniones para los afiliados
- Recaudar cuotas del sindicato

Derechos de las secciones sindicales:

- Presentarse a las elecciones a representantes
- Plantear huelgas
- Plantear un conflicto colectivo ante el correspondiente juzgado por discrepancias con la empresa.

Delegados Sindicales

Son los representantes del sindicato dentro de la empresa, son elegidos por los propios afiliados al sindicato. Los delegados tienen derecho a asistir a las reuniones del comité sin voto, y se les debe comunicar los expedientes por faltas leves. Solo existen en centros con al menos 250 trabajadores, y pueden haber:

- 1 delegado para cada sindicato si tiene menos del 10% de votos
- Si tiene más del 10%:
 - o Si el centro tiene 250-750 trabajadores, 1 delegado por sindicato
 - o Si tiene 751-2000, 2 delegados por sindicato
 - o Si tiene 2001-5000, 3 delegados por sindicato
 - o Si tiene más de 5000, 4 delegados por sindicato

Convenio Colectivo

Ámbito de aplicación

- Ambito personal: Los convenios obligan a los trabajadores y empresarios en el sector o empresa en el que se negocia. A veces se puede firmar un convenio para diferentes categorías profesionales
- Ámbito territorial: El territorio donde aplican: estatal, autónomo, de provincia...
- Ámbito funcional: El sector donde se aplica
- Ámbito temporal: Los años en los que permanece el convenio activo.

Convenios y reforma laboral de 2012 y 2022

Antes de la reforma laboral de 2012, se prorrogaban automáticamente los convenios colectivos hasta que hubiese un nuevo acuerdo. También, los convenios colectivos de ámbito territorial tenían preferencia sobre los convenios inferiores, por lo que estos últimos solo podían mejorar las condiciones. Una empresa además podía modificar alguna condición del convenio, necesitando un acuerdo con los representantes.

Tras la reforma de 2012, se acordó que desaparecía el convenio si no se firmaba un acuerdo, aunque volvió la ultractividad de 2012 en 2022.

En 2012 también se firmó que los convenios de empresa tenían preferencia sobre los convenios superiores, para poder así mejorar o empeorar las condiciones de trabajo a su antojo. En 2022 se firmó para mantener los salarios inmodificables.

Tras la reforma de 2012 se estableció la oportunidad de modificar las condiciones de convenio sobre la jornada, el horario, el trabajo a turnos y el sistema de trabajo **por causas objetivas**. A partir de 2022, si no hay acuerdo con los representantes, se acude a la comisión paritaria del convenio y después a arbitraje

Conflictos colectivos

Puede haber dos tipos de conflictos colectivos entre trabajadores y empresas:

- Conflicto Jurídico: Cuando hay una discrepancia entre la empresa y los trabajadores sobre la interpretación de una norma laboral, donde se acude a los Juzgados de lo Social y al Tribunal Superior.
- Conflicto de Intereses: Cuando se quiere revisar una norma para modificarla o que aparezca otra nueva. En estos casos se acude a las huelgas como medida de presión para hacer el cambio.

La huelga

Aunque sean legales, debe ser una huelga laboral, directa, que no altere el convenio en vigor y no sea abusiva

- Huelga laboral: Debe ser laboral, excluyendo las huelgas estrictamente políticas, aunque se permite si son contra poderes políticos por sus consecuencias económicas o sociales.
- Huelga directa: No se permite las huelgas de solidaridad, es decir, una huelga de profesores para defender a los camareros no es viable.
- Huelga que no altere al convenio, es decir, que no pretenda modificar el convenio, sino añadir algo nuevo.
- Huelga no abusiva: Se consideran abusivas:
 - o Huelga rotatoria: Los trabajadores se van alternando para reducir el rendimiento
 - o Huelga estratégica o de tapón: Los trabajadores impiden al resto trabajar
 - o Huelga de reglamento o de celo: Los trabajadores trabajan de forma más minuciosa para ralentizar el ritmo de trabajo
 - o Huelga a la japonesa: Los trabajadores trabajan más que de normal para aumentar la producción y hacer que suponga un coste mantenerlo.

Convocatoria de huelga

La pueden convocar el comité de empresa y los delegados de personal por votación mayoritaria del 75%, además de los sindicatos implantados en ese ámbito y los trabajadores cuando lo soliciten siendo un 25% de la plantilla.

Necesitan preavisar con 5 días de antelación a la empresa y la Autoridad Laboral. En las comunidades autónomas suele haber un pacto de empresarios para crear órganos de mediación e intentar no acabar en huelga.

Si se trata de un servicio esencial para la comunidad, el Gobierno fija unos servicios mínimos.

Comité de huelga

Los convocantes constituyen un comité de huelga para resolver el conflicto y garantizar los servicios de seguridad y vigilancia, y certificar la seguridad de las personas e instalaciones

Desarrollo de la huelga

Los empresarios no pueden ni sancionar a los trabajadores en huelga ni contratar otros para cubrir su puesto, aunque se puede recurrir a usar dispositivos ya instalados para realizar el trabajo de los huelguistas.

Los trabajadores pueden organizar piquetes informativos siempre que no sean violentos

Está permitido ocupar locales para ejercer el derecho de reunión y de información, siempre que sea una ocupación pacífica, claro. Y tienen que respetar tanto el derecho de acudir como el de no acudir.

Consecuencias de la huelga

No cobran salario los días de huelga y se les descuenta la parte proporcional de descansos semanales, pero no descuentan días de vacaciones. La empresa no cotiza a SS durante la huelga.