

## UNIDAD 6 – RELACION LABORAL

## EL TRABAJO Y EL DERECHO LABORAL

Trabajo asalariado, libre, dependiente y por cuenta ajena.

Finalidades:

1. Proteger la salud, vida y dignidad de los trabajadores.
2. Compensar a la plantilla por las desigualdades frente a la empresa:
  - Estableciendo una condiciones mínimas de trabajo.
  - Reconociéndole vías de defensa, como el proceso judicial.
  - Creando instrumentos específicos, como tribunales o la Inspección de Trabajo.

## Relaciones laborales

Norma mas importante que regula el Derecho del Trabajo en España → **Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET).**

El trabajo prestado, debe reunir unas características determinadas:

- 1) **Personal** → Realiza el trabajo personalmente, no puede ser sustituido por otro.
- 2) **Voluntario** → Decisión de prestar su trabajo de manera libre y voluntaria (no forzosa) y goza de libertad para ponerle fin.
- 3) **Por cuenta ajena** → El resultado o fruto del trabajo y medios de producción pertenecen al empresario; el trabajador no soporta las perdidas, pero tampoco percibe las ganancias de la empresa.
- 4) **Retribuido** → No existe relación laboral si no percibe una contraprestación/retribución.
- 5) **Dependiente** → El empresario organiza el trabajo y decide cuando, donde y como ha de realizarse.

## Relaciones laborales

## ET excluye una serie de actividades del ámbito del Derecho del trabajo...

Por falta de voluntariedad	Las prestaciones personales obligatorias, formar parte <b>jurado o mesa electoral, servicios a la ciudadanía</b> en caso de riesgo social o catástrofe...
Por falta de retribución	<b>Trabajos benévolos, amistosos y de buena vecindad</b> , carecen de retribución; voluntariado en ONG, deporte aficionado, practicas educativas no remuneradas... El <b>trabajo en beneficio de la comunidad</b> , alternativo al cumplimiento de pesas de internamiento, no tienen retribución y de utilizad pública. <b>Trabajos en negocios familiares.</b> Hasta 2 <sup>do</sup> grado de consanguinidad que vivan con el empresario, excepto descendientes menores de 30 años o mayores de 30 con dificultad de inserción social.
Por falta de dependencia o por ajenidad	<b>Trabajo de intermediarios o agentes comerciales</b> que prestan sus servicios en virtud de una relación o contrato mercantil. <b>Servicios de consejeros o miembros del órgano de administración</b> de una sociedad. Trabajo en régimen especial de trabajo autónomo. <b>Labores de transportistas por cuenta propia</b> titulares de autorización administrativa que efectúan, servicios públicos con vehículo propio.
Por ley	Trabajo del <b>funcionario</b> , actividad se rige por <b>EBEP</b> .
Relaciones laborales especiales	Personal de <b>alta dirección</b> . Personal al <b>servicio del hogar familiar</b> . Personas <b>reclusas</b> en las instituciones penitenciarias. <b>Deportistas profesionales</b> . Artistas en <b>espectáculos públicos</b> . <b>Agentes comerciales</b> , retribución fija en forma de comisiones. Personas con <b>discapacidad</b> en centros especiales. Personal médico interno residente ( <b>MIR</b> ).

## REGULACION DE LAS RELACIONES LABORALES

La relación laboral que se crea entre una persona trabajadora y la empresa, así como las distintas situaciones que de ella se pueden derivar, están reguladas por el derecho del trabajo.

### Jerarquía de las normas laborales

Se caracteriza por la **pluralidad de normas**. Pero estas normas no comparten el mismo rango y, por ello, se deben ordenar jerárquicamente o por el mayor valor de unas sobre otras. La mayor o menor jerarquía depende tanto del órgano que las elabora como de la materia que desarrollan.

Principio de jerarquía normativa → Las **normas de mayor rango prevalecen sobre las de menor rango**, las de **menor rango no pueden contradecir** lo dispuesto en las normas de rango superior.



### Principios para la aplicación de las normas laborales

**Principio de norma mínima** → Las normas de rango superior establecen el contenido mínimo de las de rango inferior, no pueden empeorar las condiciones de trabajo establecidas en las de mayor rango, si mejorarlas.

**Principio de norma más favorable** → Cuando existan 2 o más normas aplicables, se ejecutará aquella que, con independencia de su rango y en su conjunto, establezca las condiciones más favorables para el trabajador.

**Principio de irrenunciabilidad de derechos** → Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las disposiciones legales y los convenios colectivos.

**Principio de condición más beneficiosa** → Tiene derecho a conservar los beneficios cuando se otorgan con una voluntad clara y poseen continuidad en el tiempo, mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra o mientras estas ventajas no sean compensadas en virtud de una norma posterior mas favorable.

**Principio *in dubio pro-operario*** → Los tribunales, en caso de duda sobre la aplicación de norma, la interpretaran de forma más beneficiosa para el trabajador.

## DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

### Derechos básicos

**Libre elección de la profesión:** Nadie puede ser forzado a desarrollar un trabajo que no haya elegido.

**Libre sindicación:** Libertad de afiliarse o no a un sindicato.

**Derecho a negociar convenios colectivos:** La representación de la plantilla y las empresas establecerá, las condiciones de trabajo.

**Derecho a dotar medidas de conflicto colectivo:** Para defender sus intereses.

**Derecho de reunión:** Puede reunirse en asamblea.

**Derecho a participar en la empresa a través de sus representantes.**

## Derechos en relación con el trabajo

**Ocupación efectiva del puesto de trabajo:** La empresa esta obligada a no obstaculizar las obligaciones del trabajador, dándole funciones propias de su grupo profesional y medios para desarrollar su actividad.

**Promoción y formación profesional en el trabajo:** Derecho al ascenso y la adaptación de la jornada con el fin de asistir a cursos y obtener permisos para la realización de exámenes.

**Integridad física y adecuada política de protección y seguridad:** La empresa velara por la salud e integridad de los trabajadores adoptando las oportunas medidas de S y S.

**Respeto a la intimidad y protección frente a ofensas verbales, físicas o sexuales.**

**Percepción puntual del salario.**

**Igualdad y no discriminación.**

**Derecho de resistencia.**

## Obligaciones del trabajador en la relación laboral

Actuar de buena fe.

Tomar medidas de prevención.

Actuar con diligencia

Contribuir a la mejora de la productividad.

No realizar competencia desleal.

Cumplir las órdenes del empresario.

## DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES

**Libertad sindical** → Tiene libertad de afiliarse o no a un sindicato.

**Información, participación y consulta** → A través de representantes de la plantilla (despidos colectivos).

**Negociación colectiva** → La representación de los trabajadores y las empresas, las condiciones de trabajo.

**Adopción de medidas de conflicto colectivo** → Para defender sus intereses (huelga, manifestaciones...).

**Reunión** → En asamblea.

**Huelga** → Abstenerse de realizar el trabajo para presionar a la empresa.

## La libertad sindical

Derecho fundamental de las personas, artículo 28 de la CE.

Contenido de libertad sindical	El trabajador tiene <b>derecho a afiliarse al sindicato</b> que elija. <b>Nadie puede ser obligado</b> a afiliarse a un sindicato, ni a que lo afilien. Derecho a <b>fundar sindicatos</b> .
Pueden ejercer el derecho a libre sindicación	Trabajadores por <b>cuenta ajena</b> (asalariados y funcionarios). Trabajadores <b>desempleados y jubilados</b> . Trabajadores por <b>cuenta propia</b> que <b>no tengan personal a su cargo</b> . <b>Policía</b> nacional, autonómica y municipal (normativa específica).
No tiene derecho a sindicarse	Miembros de la <b>judicatura y la fiscalía</b> en activo. FF CC de seguridad <b>disciplina militar</b> (GC y FFAA).

## Los sindicatos

Asociación permanente de trabajadores que ejercen actividad profesional para la representación y mejora de sus intereses profesionales y sus condiciones de vida.

FUNCIONES	ORGANIZACIÓN
Negocian los convenios colectivos. Promueven elecciones para delegados de personal y comités de empresa. Representan a los trabajadores ante AAPP.	Por actividades o ramas de producción. Por ámbitos territoriales.

### La representación unitaria

La constituyen los **delegados de personal** y los **comités de empresa**, representan a todos los trabajadores, con independencia de si están o no afiliados a un sindicato.

Trabajadores	Horas al mes
≤ 100	15
101 – 250	20
251 – 500	30
501 – 750	35
> 750	40

### Características

Delegado de personal → Representantes de los trabajadores en empresas cuyo nº personas > 10 y < 50.

- **Plantillas entre 6 y 10:** Elegir 1 delegado de personal (plantilla reunida en asamblea lo decida por mayoría).
- Se elige por votación personal, directa, libre y secreta. Mandato dura 4 años.

Comité de empresa → **Órgano de representación colegiado** en las empresas nº personas ≥ 50. El nº de miembros dependerá del nº de trabajadores.

### Funciones

**Vigilar** el cumplimiento de las normas laborales y de las condiciones de S y S.

**Recibir** información sobre la situación económica y de empleo, absentismo laboral, S y S, igualdad, y reglas de los algoritmos y sistemas de IA que se usan para la toma de decisiones.

**Emitir** informes en caso de expedientes de regulación de empleo, reducciones de jornada, planes formación...

### Garantías

Tienen **prioridad de permanencia** en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas (despido colectivo).

**No pueden ser despedidos ni sancionados** por acciones realizadas en el ejercicio de su representación durante el periodo de desarrollo de sus funciones **ni durante el año siguiente**.

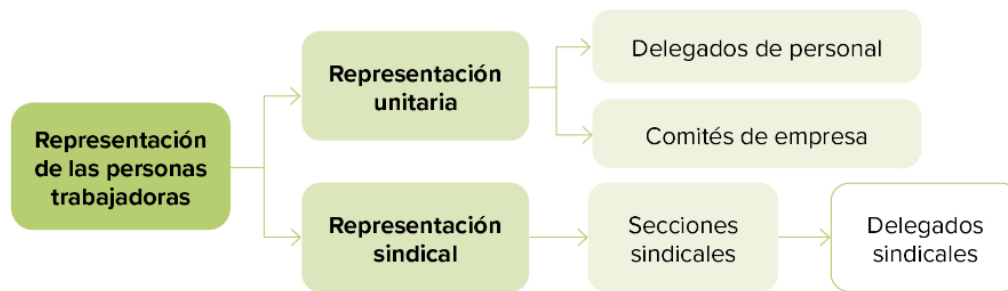
**Pueden expresar libremente sus opiniones** en materias concernientes a su representación.

**Derecho a la apertura de expediente contradictorio** previo a cualquier sanción por faltas graves o muy graves.

Disponen de un **nº de horas semanales retribuidas** para el ejercicio de sus funciones.

### La representación sindical

Secciones sindicales → Conjunto de trabajadores afiliados a un sindicato. Podrán elegir a los **delegados sindicales** (**empresa > 250 trabajadores**) y que el sindicato al que pertenezca dicha sección cuente con representación en el **Comité de empresa**. Los delegados que representan a las secciones sindicales tendrán las mismas garantías que los miembros del comité de empresa y se les reconocen algunas competencias de este.



Delegados de personal	
Trabajadores	Delegados
6 a 10	1 (opcional)
11 a 30	1
31 a 49	3

Comité de empresa	
Trabajadores	Integrantes
50 a 100	5
101 a 250	9
251 a 500	13
501 a 750	17
751 a 1000	21
> 1.000	2 por cada 1000 / fracción (máx. 75)

### El derecho de reunión: La Asamblea

**Derecho a reunirse en asamblea** a en el centro de trabajo. Fuera del horario laboral (salvo acuerdo de la empresa). La **convocatoria se comunicará** a la empresa, **mínimo 48 h antes**.

Puede ser convocada por:

- El Comité de empresa o los delegado de personal.
- Un nº de trabajadores **no inferior al 33 %** de la plantilla.

### La negociación colectiva

La CE reconoce el **derecho a la negociación colectiva** entre representantes de los trabajadores y los de las empresas como instrumento mediante el cual se establecen, a través de un proceso de diálogo, las condiciones colectivas de trabajo. El **convenio colectivo** es fruto de esta negociación.

**Convenios colectivos** → Acuerdos suscritos por la representación de los trabajadores y las empresas para fijar las condiciones de trabajo y productividad.

**Conflictos colectivos laborales** → Discrepancias entre empresa y un grupo de trabajadores sobre las condiciones de trabajo existentes/pactadas en los contratos/convenios colectivos.

Se pueden exteriorizar:

- **Sin suspensión del trabajo:** Mediante manifestaciones, concentraciones, trabajo lento, encierros....
- **Con suspensión del trabajo:** Huelga y cierre patronal.

### Huelga

**Derecho fundamental** de los trabajadores para la defensa de sus intereses. **Medida de presión** para solucionar un conflicto laboral o llegar a un acuerdo.

Suspensión colectiva y pactada de la prestación del trabajo, por iniciativa de los trabajadores y a través del procedimiento legalmente establecido.

Pueden hacerla **trabajadores por cuenta ajena y el funcionario**, **no integrantes de FFAA y GC**.

Pueden ser **legales o ilegales** (acarrear sanciones, pago de indemnización).

<b>Huelgas legales</b>	Cumplen todos los requisitos a la convocatoria y el ejercicio de estas legalmente establecidos.
<b>Huelgas ilegales</b>	<b>Políticas:</b> Por motivos políticos o con otra finalidad ajena al interés profesional de trabajadores. <b>Huelga general no se considera huelga política.</b> <b>Solidaridad:</b> Salvo afecta al interés profesional de quienes la promueven. <b>Novatorias:</b> Pretenden modificar lo pactado en un convenio vigente. <b>No siguen procedimiento legal:</b> Salvo existe incumplimiento por parte de la empresa o cambio radical de circunstancias.

<b>Suspensión contrato trabajo</b>	No se percibe salario. Por cada día de huelga se descuenta el salario de la jornada y la parte proporcional de las pagas extra y la retribución correspondiente al descanso semanal y días festivos.
<b>Situación de alta especial en SS</b>	No se cotiza y no se tiene derecho a la prestación por IT ni por desempleo durante la huelga. Se mantiene el derecho a la asistencia sanitaria.

### Cierre patronal

**Cierre temporal** del centro de trabajo por parte de la empresa en caso de huelga u otra irregularidad colectiva en el régimen de trabajo. **Medida de presión.**

España, solo permite el cierre patronal **defensivo** para evitar daños irreparables. **Causas:**

- Peligro de violencia sobre personas o daño grave para bienes materiales.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o riesgos de que se produzca.
- Inasistencia al trabajo/irregularidad que impidan considerablemente el proceso de producción.

### PODERES Y FACULTADES DE LA EMPRESA

La empresa organiza el trabajo y decide cuando, donde y como ha de realizarse.

#### Poder de dirección

La facultad de la empresa para disponer la organización del trabajo (tiempo, modo y lugar de ejecución).

Se puede ejercer el **derecho de resistencia:**

1. Tareas peligrosas y suponen un riesgo grave para su vida/salud.
2. Actividades suponen atentado contra la dignidad personal.
3. Ordenes a ejecutar son irregulares/ilegales.
4. Ordenes afectan a la vida privada.

#### Poder de control

Capacidad de controlar el cumplimiento de ordenes e instrucciones.

#### Poder disciplinario

Facultad para sancionar al trabajador por conductas consideradas faltas laborales por la ley o convenios colectivos.

Tipos de faltas	Plazo para sancionar
Leves	10 días
Graves	20 días
Muy graves	60 días
Plazos computan desde que la empresa tuvo conocimiento de los hechos. Cualquier falta, <b>prescribe a los 6 meses</b> desde que se cometió. Faltas leves se pueden comunicar verbalmente. Las demás por escrito, obligatoriamente.	

## Poder de vigilancia de la empresa y el derecho a la intimidad

La empresa puede adoptar medidas que estime oportunas para vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones de los empleados, siempre respetando su **dignidad e intimidad**.

**Videovigilancia** → Instalación de cámaras en la empresa para el control del personal.

- La empresa **no necesita el consentimiento expreso** del trabajador, es una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y su conformidad se deduce de su contrato.
- El personal **debe ser informado de que esta siendo grabado**. Suficiente la **señalización** de la existencia de las cámaras y su finalidad.
- **No** se permite en **vestuarios, servicios, comedores, zonas de descanso....**
- **No** se autoriza un sistema de **audio o micrófonos** en zonas de trabajo.

**Registros** → Puede efectuarlos en sus **taquillas o efectos particulares** (bolso, mochilas, vehículo...)

- Cuando sean necesarios para la **protección** del patrimonio empresarial y de plantilla
- Con el máximo respeto a la **intimidad y dignidad** de la persona.
- Con la **presencia del empleado y de un representante legal** de estos o de otros compañeros.
- En el **centro de trabajo** y en **horario laboral**.

**Herramientas informáticas** → Controlar las herramientas informáticas de su propiedad puestas a disposición del personal.

- Debe **advertir de la existencia de controles** para comprobar que se hace un uso correcto de las herramientas. Si el convenio colectivo lo especifica, se podrá realizar una **inspección sin aviso previo**.
- Establecer unas reglas de uso de los medios informáticos y ponerlas a disposición de la plantilla.

**Revisiones médicas** → Verificar, mediante reconocimiento a cargo de personal médico, estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador.

- Los **datos** serán **confidenciales** y sujetos a **secreto profesional**, no se podrán comunicar al empresario en ningún caso.
- El personal debe dar su **conformidad** al reconocimiento.
- La negativa puede conllevar la suspensión de derechos económicos a cargo de la empresa y su comunicación a la Inspección Médica.
- **Detectives y redes sociales** para comprobar situaciones de incapacidad temporal es **legal** siempre que no se rebase el derecho a la intimidad.

## QUE ORGANISMOS PROTEGEN A LA PERSONA TRABAJADORA

### Inspección de trabajo

Órgano de la Administración del Estado cuya finalidad consiste en vigilar y controlar el cumplimiento de la legislación laboral. Los inspectores pueden entrar libremente en los centros de trabajo, investigar, revisar libros y documentación relativa a la SS, suspender actividades que se realicen sin cumplir las normas de seguridad e higiene y, si procede, levantar actas de infracción por los incumplimientos del empresario.

**Toda persona que conozca hechos que puedan constituir una infracción en materia en las que la IT es competente puede reclamar su intervención.**



## Tribunales laborales

Para resolver conflictos laborales y relacionados con la SS, previamente se debe realizar una conciliación, en los casos en los que sea obligatoria, ante un organismo administrativo (**Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación**).

**Tribunal Supremo** → **Recursos de casación** contra sentencias de la Sala de lo Social de los TSJ de las CA y de la Sala de lo Social de la AN, y **unifica doctrina**.

**Audiencia Nacional (AN)** → Procesos en **materia sindical y colectiva** cuando su ámbito **excede el de CA**.

**Tribunal Superior de Justicia de las CA (TSJ)** → **Recursos de suplicación** contra resoluciones de JS.

**Juzgados de los Social (JS)** → **Conflictos** de trabajo individuales y colectivos, dentro del ámbito **provincial**.

## LOS TRIBUNALES LABORALES





## UNIDAD 7 – EL CONTRATO DE TRABAJO

## EL CONTRATO DE TRABAJO

Es el acuerdo entre dos partes por el que una de ellas, la persona trabajadora, se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena bajo la dirección de la otra, la empresa, y recibe a cambio una retribución.

Para que exista contrato es necesario que concurren estos elementos:

- **Consentimiento** → El contrato se realiza de mutuo acuerdo, prestado libremente entre las partes intervinientes (empresa y trabajador).
- **Objeto** → Actividad retribuida del empleado, su trabajo, que debe cumplir los requisitos de ser posible, lícito y determinado.
- **Causa** → Motivo por el que se celebra el contrato: La cesión a la empresa del fruto del trabajo y la retribución.

## Sujetos del contrato laboral

## La persona trabajadora

Persona física que desempeña su labor voluntariamente bajo la organización y dirección de la empresa, y cede el fruto de su trabajo a cambio de un salario.

¿Quiénes pueden establecer una relación laboral?

- **Personas de 18 años o mayores.**
- **Menores de 18 años y mayores de 16** con autorización de sus padres o tutores, o sin autorización cuando estén emancipados legalmente o de hecho.
  - A los **menores de 18 años** se les **prohíbe** el desempeño de **trabajos nocturnos, peligrosos e insalubres**, y la realización de **horas extraordinarias**.
  - Excepcionalmente, los **menores de 16 años** pueden intervenir en **espectáculos públicos**, con autorización por escrito de la autoridad laboral, siempre que la actividad no perjudique su salud ni su formación profesional y humana.
- Las personas **extranjeras no ciudadanas de un país de la UE**, siempre que tengan autorización de residencia y trabajo, mientras que las personas ciudadanas de la UE no necesitan permiso, ya que existe la libre circulación de personas trabajadoras, y se equiparan, así, a las españolas en derechos.

## La empresa

Puede ser una persona física o jurídica o una comunidad de bienes.

¿Quién puede constituir una empresa?

- **Persona física.** Son personas físicas los empresarios o empresarias individuales (mayores de 18 años o menores de edad por medio de sus guardadores cuando continúen negocios de sus progenitores).
- **Persona jurídica.** Son personas jurídicas, tanto entes privados (sociedades civiles, mercantiles, asociaciones, fundaciones, etc.) como entidades públicas (las Administraciones públicas también pueden formalizar contratos laborales).
- **Comunidad de bienes.**

Trámites que debe realizar la empresa cuando contrata a una persona trabajadora:

- Comunicar la contratación al SEPE y entregar una copia del contrato al empleado o empleada.
- Afiliar a los trabajadores a la SS, cuando no lo estén, y darlos de alta en este organismo.
- Cotizar a la SS por la persona trabajadora desde el inicio de la relación laboral.

## Características del contrato de trabajo

### A. Forma del contrato de trabajo

Puede formalizarse de manera verbal o por escrito:

- Solo se pueden celebrar **verbalmente** el **contrato indefinido ordinario a tiempo completo**.
- El resto debe constar por **escrito obligatoriamente**; de no hacerse así, se presume celebrado un contrato indefinido a jornada completa, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

### B. Contenido mínimo del contrato de trabajo

Aunque la ley no establece de forma rigurosa cuál ha de ser el contenido del contrato de trabajo, en todos aquellos que se celebren por escrito deben figurar, **como mínimo**:

<b>Confidencialidad</b>	Toda la información revelada por la empresa u obtenida en ella debe mantenerse en secreto y total confidencialidad.
<b>No competencia</b>	No realizar la misma actividad al finalizar la relación laboral a cambio de una compensación económica. <b>No superior a 2 años</b> para los técnicos <b>ni a 6 meses</b> para el resto.
<b>No concurrencia, plena dedicación</b>	Plena dedicación para la empresa y a no hacerlo para otras compañías de diferentes sectores. De no existir, puede prestar servicios a otras empresas siempre que no incurra en competencia desleal.
<b>Permanencia</b>	La duración <b>máxima</b> es de <b>2 años</b> y se suscribe cuando el trabajador ha recibido una formación especializada a cargo de la empresa, para asegurarse ésta de que el dinero invertido en su formación revierte en beneficio de la compañía.
<b>Polivalencia funcional</b>	El trabajador se compromete a realizar las funciones propias de más de un grupo profesional, aunque quedara clasificado en aquel al que corresponden las funciones que desempeñe durante más tiempo.

### C. Duración del contrato de trabajo

Puede concertarse por un **tiempo indefinido** o **duración determinada**.

#### El periodo de prueba

Tiempo de duración determinada que la empresa y el trabajador pueden pactar para que ambas partes, de forma unilateral, **comprueben la conveniencia de la contratación**.

**El periodo de prueba se debe pactar por escrito en el contrato; en caso contrario, se entiende que no existe.**

<b>Duración del periodo de prueba</b>	<p>Por medio del convenio colectivo. Si este no lo indica, duración máxima no puede exceder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para quienes tienen el <b>título de técnico</b>, el periodo de prueba <b>no &gt; 6 meses</b>.</li> <li>• Para las demás personas trabajadoras, será de <b>2 meses máximo</b>, <b>excepto</b> en las <b>empresas de &lt; 25 personas</b>, <b>no superar 3 meses</b>.</li> <li>• <b>Práctica profesional</b>, <b>1 mes máximo</b> salvo lo dispuesto en convenio colectivo.</li> </ul> <p><b>Contratos temporales de hasta 6 meses no + 1 mes de prueba.</b></p>
<b>Derechos</b>	Se tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores: Alta en la SS, pago del salario, pero <b>no se percibirá indemnización si se extingue durante este periodo</b> .
<b>Límites</b>	No puede establecerse otro periodo de prueba si ha desempeñado ya las mismas funciones.
<b>Preaviso</b>	<b>No es necesario</b> , cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato <b>sin preaviso</b> .

Las características principales de los contratos de trabajo son:

<b>Forma contratos</b>	Escrita	Cuando lo exija una disposición legal. Cuando lo solicite cualquiera de las partes.
	Verbal	Indefinido ordinario a jornada completa.
<b>Duración contrato</b>	Indefinido	No tiene fecha de finalización previamente pactada.
	Temporal	Incluye duración y fecha de finalización.
<b>Periodo prueba</b>	Solo existirá si se pacta por escrito en el contrato y el trabajador no ha prestado antes servicios en esa misma empresa y con las mismas funciones.	

## TIPOS DE CONTRATOS

El ET establece que los contratos pueden concertarse, en función de su duración, por tiempo indefinido o por tiempo determinado y, según la jornada, a tiempo completo o a tiempo parcial.

### Contratos indefinidos

Establecen una fecha de inicio de la relación laboral, pero no fijan una fecha determinada de finalización.

#### A. Contrato indefinido ordinario

Es el **contrato indefinido común**, regulado por el ET; por escrito o verbal. Se **consideran** indefinidos:

- No haberse realizado por escrito en los casos en los que esta forma es obligatoria.
- Haberse celebrado con fraude de ley (contratos pactados por un tiempo determinado cuando tendrían que ser indefinidos o la persona trabajadora no haya sido dada de alta en la SS y haya pasado un tiempo igual, como **mínimo**, al del **periodo de prueba**).

#### B. Contrato fijo-discontinuo

Es el que se celebra para la ejecución de trabajos fijos, pero discontinuos en el tiempo. Este contrato tiene las siguientes **características**:

- ❖ Necesariamente por escrito, reflejando los elementos esenciales de la actividad laboral (duración, jornada y horario).
- ❖ Los **convenios colectivos fijarán los criterios** para el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.
- ❖ Las personas con estos contratos tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.
- ❖ Durante los **periodos de inactividad** las personas trabajadoras sujetas a este tipo de contratos tendrán que **recibir formación** por parte de la empresa.

### Contratos temporales

Aquellos que establecen una **relación laboral** por un **tiempo determinado**.

#### ¿Cuándo el encadenamiento de contratos temporales convierte un contrato en indefinido?

Para un trabajador:

- Que trabaje de manera continua o discontinua, este **contratado** por un tiempo **superior a 18 meses**, en **un periodo de 24**, para el mismo o diferente puesto de trabajo en una misma empresa.
- Que se hayan celebrado **2 o más contratos** por circunstancias de la producción, directamente por la empresa o a través de una ETT.

Para un puesto de trabajo:

- Que el **trabajador** ocupe un puesto que haya estado ocupado **con o sin solución de continuidad**, durante **más de 18 meses en un periodo de 24 meses** mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos ETT.

#### A. Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada están **limitados temporalmente**. Celebrar cuando concurra alguna de las causas previstas en la ley.

**Contratos por circunstancias de la producción**

1. El **incremento ocasional, imprevisible** de la actividad de la empresa.
2. Las **oscilaciones en las necesidades de personal** que generan un desajuste temporal de la plantilla (incluye a aquellas que derivan de vacaciones anuales).
3. El **incremento ocasional, previsible** y con una **duración reducida y delimitada**.

Por **escrito**, especificando la **causa habilitante** de la contratación temporal, las **circunstancias concretas** que la justifican y su conexión con la **duración prevista**.

Duración:

- Imprevisible: **6 meses (ampliable 1 año)**. Prorrogar una vez.
- Previsible: **90 días por año natural**, no pueden ser continuados.

Indemnización: **12 días por año trabajado**.

**Contratos de duración determinada por sustitución de personas trabajadoras**

1. **Sustitución de un trabajador** con derecho a reserva del puesto de trabajo.
2. **Completar la jornada reducida** por otro trabajador, cuando dicha reducción se base en causas establecidas legalmente o en convenio colectivo.
3. **Cubrir temporalmente un puesto de trabajo** durante un **proceso de selección o promoción** para su cobertura mediante un **contrato fijo**.

Por **escrito**, especificando la **causa de sustitución** y **nombre de sustituto**.

Duración:

- **Sustitución de persona** con derecho a reserva de puesto: Lo que dure el derecho.
- **Completar la jornada reducida** de otro trabajador: Lo que dure el derecho a reducción de jornada.
- **Procesos de selección**: Su duración **máxima 3 meses**.

Indemnización: **0 €**.

**B. Contratos formativos**

Fomentar la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, mediante **contratos de formación en alternancia** o **contratos de práctica profesional**.

**Contrato para la obtención de la práctica profesional**

Para obtener la práctica profesional adecuada correspondiente al nivel de estudio.

Por escrito, incluyendo un plan formativo individual y actividades de tutoría.

- Requisitos:
  1. Poseer un título universitario, de grado medio o superior, de especialista o máster, certificado del sistema de formación profesional o un título de enseñanzas artísticas o deportivas.
  2. Debe realizarse **dentro** de los **3 años**, o de los **5 años** si se concierta con una **persona con discapacidad**, desde la finalización de los correspondientes estudios.
  3. **No** podrá celebrarse con quien **ya haya obtenido experiencia profesional** o realizado actividad formativa en la **misma actividad dentro de la empresa** por un tiempo **superior a 3 meses**.

- Duración:
  1. **Mínimo 6 meses y máximo 1 año.**
  2. No se podrá contratar a una persona por la misma titulación en la misma o distinta empresa por tiempo superior al máximo.
  3. Tampoco podrá contratarse para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior al máximo, aunque se trate de distinta titulación o certificado.
- Periodo de prueba: **Máximo 1 mes**, salvo que en el convenio colectivo se establezca otra cosa.
- Jornada de trabajo:
  1. Se podrá realizar tanto a **jornada completa** como **parcial**.
  2. **No** podrán realizarse **horas extraordinarias**, salvo que sean para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- Retribución:
  1. Será la **fijada en el convenio colectivo**.
  2. **No** podrá ser **inferior al salario mínimo interprofesional**.
- Acreditación: Expedir un **certificado** del contenido de la práctica realizada.

### Contrato de formación en alternancia

Compatibilizar una actividad laboral retribuida con procesos formativos de FP, estudios universitarios o del Catálogo formativos del Sistema Nacional de Empleo.

Por escrito, incluyendo un plan formativo individual y actividades de tutoría.

- Requisitos:
  1. Carecer de cualificación profesional que permita realizar un contrato para la obtención de la práctica profesional.
  2. Tener **menos de 30 años** cuando se celebre marco de certificados de profesionalidad de **nivel 1 y 2** (no límite de edad si con personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social).
  3. No se podrá celebrar cuando la actividad o puesto haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo **superior a 6 meses**.
- Duración:
  1. Prevista en el plan o programa formativo con un **mínimo 3 meses y máximo 2 años**.
  2. Si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma, podrá **prorrogarse** mediante acuerdo, **hasta la obtención** de dicho **título**, **sin superar** nunca la duración **máxima de 2 años**.
  3. **Personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social** **no límite de duración máxima**.
- Periodo de prueba: **No** podrá establecerse periodo de prueba.
- Jornada de trabajo:
  1. Se podrá realizar tanto a jornada completa como parcial.
  2. El tiempo de trabajo efectivo será máximo un **65 % el primer año**, y un **85% el segundo año**.
  3. **No** se podrá **horario nocturno** ni a turnos excepto que las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
  4. **No** podrán realizarse **horas complementarias ni extraordinarias**, salvo que sean para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

- Retribución:

✚ Fijada por el convenio colectivo. En su defecto, **no inferior al 60 % (1<sup>er</sup>) ni al 75 % (2<sup>do</sup>)** de la fijada para el grupo profesional o nivel correspondiente, **no pudiendo ser inferior al SMI**.

- Acreditación: **Título** correspondiente de **Formación Profesional o el certificado de profesionalidad**.

### Contratos a tiempo parcial

Para la prestación de servicios durante un **número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo** de una persona trabajadora a **tiempo completo** comparable.

<b>Duración</b>	<b>Temporal</b> , exceptuando el contrato para la formación. <b>Indefinida</b> para los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El contrato indefinido ordinario.</li> <li>✓ Los trabajos fijos-discontinuos.</li> </ul>	
<b>Forma</b>	Por <b>escrito</b> indicando el nº de horas ordinarias de trabajo contratadas al día, semana, mes o año.	
<b>Horas extraordinarias</b>	<b>No</b> pueden realizar <b>horas extraordinarias</b> , salvo para prevenir siniestros y otros daños imprevistos.	
<b>Horas complementarias</b>	Características	<b>Retribución igual</b> a la de las <b>horas ordinarias</b> . Se podrá realizar en jornadas <b>no inferiores a 10 h semanales en cómputo anual</b> . Habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos y no superar la de un trabajador a jornada completa.
	Tipos	<b>Horas pactadas:</b> Número <b>máx. 30 % de horas ordinarias</b> . El <b>convenio colectivo</b> puede establecer otro porcentaje, entre el <b>30-60 %</b> . <b>Horas voluntarias:</b> En contratos indefinidos a <b>tiempo parcial</b> , puede ofrecer la realización de horas complementarias voluntarias, <b>no superar el 15 %</b> , <b>ampliable al 30 % por convenio</b> , de las horas ordinarias.
<b>Retribución</b>	Proporcional al tiempo trabajado.	

### OTRAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

Las empresas, para cubrir sus necesidades de mano de obra temporal, pueden, o bien contratar directamente a las personas trabajadoras, o bien acudir a empresas de trabajo temporal (ETT) o contratar los servicios de otras compañías que realicen aquellos trabajos que ya no ejecuta el personal de la propia empresa.

#### Empresas de trabajo temporal (ETT)

Aquella cuya actividad consiste en **poner a disposición de otra empresa** (llamada empresa cliente o usuaria) a **personas trabajadoras** para su colocación con **carácter temporal**.

<b>¿Qué contratos pueden utilizar las ETT?</b>	ETT <b>contrato</b> de puesta a disposición, que tiene por objeto la <b>cesión de la persona trabajadora para que preste servicios en la empresa usuaria</b> . La ETT puede utilizar para los mismos casos, con los mismos requisitos y con la misma duración los <b>contratos temporales de duración determinada y los formativos</b> . También podrá celebrar <b>contratos</b> de carácter <b>fijo-discontinuo</b> para la cobertura de necesidades temporales de diversas empresas usuarias.
<b>¿Quién ejerce el poder de dirección y organización y el poder sancionador?</b>	El <b>poder de dirección y organización</b> de las personas trabajadoras cedidas lo ejerce la empresa usuaria. El <b>poder sancionador</b> de las mismas lo ejerce la ETT.
<b>¿Qué retribución le corresponde a la persona trabajadora cedida?</b>	La <b>misma retribución</b> que <b>trabajadores de la empresa usuaria</b> , incluyendo la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones.
<b>¿Le corresponde alguna indemnización por finalización de contrato?</b>	Al finalizar el contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de <b>12 días por cada año</b> de servicio o la parte proporcional, si el <b>contrato</b> tiene una <b>duración &lt; al año</b> .
<b>¿Qué convenio colectivo se aplica?</b>	Se aplican los convenios colectivos de las ETT, ya sean de ámbito estatal o autonómico.

## Empresas de subcontratación

Hoy en día es habitual que la realización de determinadas obras y servicios se subcontrate a terceros; esta práctica, conocida como **outsourcing o externalización**, consiste en que una empresa contrata o subcontrata a otra (contratista o subcontratista) para la ejecución de una actividad que tradicionalmente venía desempeñando ella misma, como, por ejemplo, la limpieza o la vigilancia de un edificio.

## Sucesión de empresas

Para proteger los derechos de las personas trabajadoras, el ET establece que en aquellos casos en los que el titular de la empresa cambie, no se extinguirá de manera unilateral la relación laboral, sino que el contrato quedará subrogado a la nueva empresa y se mantendrán los derechos y las obligaciones laborales y relativos a la Seguridad Social.

Las personas extranjeras no ciudadanas de un país de la UE, siempre que tengan autorización de residencia y trabajo, mientras que las personas ciudadanas de la Unión Europea no necesitan permiso, ya que existe la libre circulación de personas trabajadoras, y se equiparan, así, a las españolas en derechos.





## UNIDAD 8 – EL TIEMPO DE TRABAJO

## EL TIEMPO DE TRABAJO

Tiempo de trabajo → Es uno de los aspectos más importantes de la relación laboral, ya que influye en las condiciones profesionales, de vida y de salud.

- **La jornada:** Tiempo diario, semanal, mensual o anual que una persona dedica a su actividad laboral.
- **El horario:** Distribución diaria del tiempo de trabajo e incluye las horas de inicio y finalización.
- **Los descansos:** Tiempos de interrupción del trabajo retribuidos.

## Jornada ordinaria

<b>Regulación</b>	El <b>Estatuto de los Trabajadores [TRET]</b> , que establece los límites máximos de la jornada y los descansos mínimos. Los convenios colectivos, que concretan la jornada en cada sector de actividad, pudiendo mejorar el TRET. El contrato de trabajo, donde las partes pactarán la jornada de cada trabajador en concreto, pero siempre respetando los límites establecidos tanto en el convenio colectivo como en el TRET.
<b>Duración máxima</b>	Máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual. Al ser en cómputo anual, esta duración máxima puede rebasarse durante un período de tiempo si se ha establecido una distribución irregular de la jornada, pues en este caso el exceso trabajado durante varias jornadas diarias se compensará con jornadas inferiores a 40 horas en otros períodos, respetando siempre los descansos legales y sin superar nunca la duración máxima anual, que es de 1.826 horas y 27 minutos. Máximo de 9 horas al día de jornada ordinaria. Para los menores de edad el máximo será de 8 horas diarias.
<b>Computo</b>	El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. No se considera tiempo efectivo de trabajo el dedicado a desplazamientos, cambio de ropa, etc., pero sí el dedicado a reconocimientos médicos y a la formación en prevención de riesgos laborales.
<b>Distribución</b>	<b>Regular.</b> El trabajador trabaja siempre el mismo número de horas al día o a la semana. <b>Irregular.</b> Existe una distribución distinta de las horas a lo largo de las semanas laborables que tiene el año (aumentando o disminuyendo la duración semanal). Es una medida de flexibilidad laboral. Particularidades: Por convenio colectivo podrá pactarse la distribución irregular de la jornada y, a falta de pacto, el empresario puede distribuir unilateralmente hasta un 10 % de la jornada de forma irregular. El trabajador deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo. Deben respetarse siempre los descansos diarios y semanales. La compensación de la jornada irregular debe hacerse según lo dispuesto en el convenio colectivo o por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. Si no hay acuerdo, la jornada irregular debe compensarse en los doce meses siguientes a su realización.

La jornada de trabajo está sujeta a diversos límites para garantizar al trabajador el descanso necesario.

## Jornadas especiales

## Jornadas especiales en determinadas actividades

La jornada ordinaria se puede ampliar o reducir en determinados sectores, cuando concurren circunstancias personales o empresariales concretas.

- **Ampliaciones de jornada y distribución diferente.** Se adapta la jornada al contexto de determinadas actividades (comercio, hostelería y transportes). Por ejemplo, en comercio y hostelería se puede acumular medio día de descanso en periodos de 4 semanas.
- **Reducciones y limitaciones de jornada.** Se establecen para proteger al trabajador ante riesgos laborales propios de estas actividades: Trabajo en el campo, en minas o en cámaras frigoríficas y trabajos expuestos a riesgos ambientales. Por ejemplo, el personal expuesto a riesgos ambientales ve reducida su jornada para reducir la exposición.

## Reducción de jornada por circunstancias personales

Para conseguir conciliar la vida profesional, personal y familiar, puede reducir su jornada en determinadas circunstancias, recogidas en la normativa.

Circunstancias	Reducción de jornada
Guarda legal de un menor o una menor de doce años o de personas con diversidad funcional. <sup>1</sup>	Como <b>mínimo, un octavo</b> y, como <b>máximo, la mitad de la jornada diaria</b> , con disminución proporcional del salario.
Permiso para el cuidado de lactante menor de nueve meses, hasta que alcance esta edad. El permiso se puede ampliar de 9 a 12 meses, pero con retribución solo para uno de los progenitores. <sup>1</sup>	<b>1 hora diaria</b> , que se puede dividir en <b>dos fracciones de media hora</b> . Se puede acumular en jornadas completas. <b>Reducir la jornada media hora al principio o al final.</b> La reducción de los 9 a los 12 meses será subsidiada por la SS.
Nacimiento de hijos e hijas prematuros o que deban ser hospitalizados tras el parto. <sup>1</sup>	Los progenitores tienen derecho a ausentarse del trabajo durante <b>1 hora al día</b> , remunerada, o durante <b>2 horas</b> con la correspondiente reducción del salario.
Cuidado de un hijo o hija hospitalizados con cáncer u otra enfermedad grave. <sup>1</sup>	<b>Entre un octavo y la mitad de la jornada diaria</b> , reducción del salario.
Trabajadoras víctimas de violencia de género.	La empresa debe permitir la reducción si la víctima de violencia de género o terrorismo demuestra su condición mediante sentencia firme.

<sup>1</sup>Pueden solicitarla cualquiera de los progenitores si ambos trabajan.  
La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada y del permiso de lactancia corresponden a la persona trabajadora, teniendo en cuenta también lo que establece el convenio colectivo aplicable.

## Reducción de jornada por iniciativa de la empresa

La empresa puede reducir temporalmente la jornada **por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**. Para ello, debe presentar ERTE y obtener la aprobación de la autoridad laboral.

La jornada puede reducirse **entre un 10 y un 70 %**; no obstante, si al trabajador acredita el tiempo de cotización necesario, puede cobrar la cantidad de la prestación por desempleo correspondiente al % de reducción.

## Adaptaciones de la jornada como medida de conciliación

Los trabajadores tienen **derecho a adaptar la duración y distribución** de su jornada laboral para hacer efectivo su **derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional**.

**Cada empresa**, en el marco de lo establecido en el convenio colectivo aplicable y en función tanto de su realidad como de las responsabilidades familiares y las necesidades de la plantilla, debe desarrollar **medidas que faciliten la compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar y personal**. Si el convenio colectivo no las regulara, la persona trabajadora puede solicitar a la empresa la negociación de dichas medidas, aunque, de no llegarse a un acuerdo, será la propia empresa la que comunique una alternativa motivada.

Entre las medidas de conciliación:

- Promoción de la flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo.
- Impulso del teletrabajo.
- Realización de la formación interna y las reuniones en horario laboral.
- Eliminación de horas extraordinarias.
- Ampliación de permisos legales remunerados y no retribuidos (excedencias y reducciones de jornada).

## El trabajo nocturno

<b>Horario</b>	Desde las <b>22.00 hasta las 06.00 h</b> del día siguiente.
<b>Persona trabajadora en horario nocturno</b>	Es aquella que realiza: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>3 horas diarias</b> en horario nocturno.</li> <li>▪ <b>1/3 de la jornada anual</b>, como <b>mínimo</b>, en horario nocturno.</li> </ul>
<b>Limites de la jornada nocturna</b>	Duración <b>máxima de 8 horas diarias</b> de promedio en un <b>periodo de referencia de 15 días</b> . <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Las personas que trabajan en horario nocturno <b>no pueden realizar horas extraordinarias</b>.</li> <li>❖ Los <b>menores de edad</b> <b>no pueden</b> realizar ninguna hora nocturna.</li> </ul>

<b>Retribución</b>	Se fija en el convenio colectivo (es el llamado <b>plus de nocturnidad</b> ), salvo los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que el salario se establezca teniendo en cuenta que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza.</li> <li>- Que se compense con descansos.</li> </ul>
--------------------	--

### Jornada a turnos

Cuando distintos equipos de trabajadores van rotando en la ocupación del mismo puesto de trabajo.

En empresas con procesos productivos **continuos durante las 24 horas del día** se debe tener en cuenta la rotación de turnos, de manera que **nadie** trabaje en el turno de noche **durante más de 2 semanas consecutivas**, salvo que lo pida voluntariamente.

### Horas extraordinarias

Cada hora de trabajo efectivo que sobrepase la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

<b>Tipos</b>	<b>Voluntarias:</b> Son realizadas por el trabajador voluntariamente. <b>Obligatorias:</b> Pactadas en el convenio o contrato, o se realizan por fuerza mayor, para prevenir o reparar daños provocados por siniestros o perjuicios extraordinarios y urgentes por causas no imputables a la empresa. <b>Límite máximo anual autorizado:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>80 horas anuales.</b></li> <li>✓ Si se compensan con tiempo de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización, no computan para determinar el máximo.</li> <li>✓ No se computarán para el cálculo del total las horas que se hacen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.</li> </ul>
<b>Retribución</b>	Se fija en el convenio colectivo o mediante un acuerdo entre las partes, que pueden optar entre el pago o la compensación con tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes. La retribución no puede ser inferior a la de la hora ordinaria.
<b>Prohibición</b>	<b>Prohibido que los menores de 18 años</b> hagan horas extraordinarias, <b>salvo por fuerza mayor.</b> Durante la jornada nocturna, excepto en los casos en los que, por las circunstancias del puesto de trabajo, sean necesarias y se cuente con autorización.
<b>Control</b>	La empresa debe llevar un <b>control escrito</b> de las horas realizadas por las personas trabajadoras.

### LOS PERIODOS DE DESCANSO

Son los tiempos retribuidos en los que el trabajador no realiza ninguna actividad laboral y no está a disposición de la empresa. El **ET establece los periodos mínimos de descanso**, mejorables por medio del convenio o del contrato de trabajo.

Descanso en jornada continua	Jornada + 4h 30'	< de 18 años.	No < 30''.	Este periodo (llamado <b>pausa para el bocadillo</b> ) no se considera tiempo de trabajo, excepto cuando así lo establezca el convenio o el contrato.
	Jornada + 6h.	> de 18 años.	No < 15''.	
Descanso diario entre jornadas	Debe haber un <b>periodo mínimo de descanso de 12 horas</b> entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo cuando se producen cambios de turno, en cuyo caso la diferencia puede disfrutarse en otro momento.			
Descanso semanal	Tarde del sábado y el domingo. Domingo y la mañana del lunes.	< de 18 años.	2 días seguidos	Puede acumularse en <b>periodos de 14 días</b> , por ejemplo, <b>trabajando 11 y descansado 3 seguidos.</b>
		> de 18 años.	1 día y medio.	

### Permisos retribuidos

Son periodos de tiempo en los que el trabajador, con **aviso previo y justificación posterior**, puede ausentarse del trabajo con derecho a una retribución. Los convenios pueden mejorar la duración de estos permisos establecida en el **artículo 23** del ET.

<b>Permisos para la promoción y la formación profesional</b>	Las personas trabajadoras tienen derecho al disfrute de determinados permisos que posibiliten su promoción en la empresa o la mejora de su formación.	Derecho a la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación. Los trabajadores con <b>al menos 1 año de antigüedad</b> tienen derecho a un permiso retribuido de <b>20 horas anuales</b> de formación profesional, <b>acumulables cada 5 años</b> . Preferencia para elegir turno de trabajo cuando se cursen estudios dirigidos a la obtención de un título y concesión del tiempo necesario para concurrir a exámenes.
<b>Permisos retribuidos</b>	Matrimonio (y parejas de hecho en algunos convenios).	<b>15 días naturales.</b>
	Enfermedad grave o fallecimiento de un familiar (hasta 2 <sup>do</sup> grado).	<b>2 días laborables en la misma localidad.</b>
	Intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar (hasta 2 <sup>do</sup> grado).	Cuatro días laborables si se precisa desplazamiento.
	Traslado de domicilio.	<b>1 día natural.</b>
	Cumplimiento de un deber público o inexcusable (votar, asistir a un juicio, etc.).	El tiempo indispensable.

### Las vacaciones

Los trabajadores tienen el **derecho irrenunciable** a disfrutar un periodo de **vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por una compensación económica**.

<b>Duración mínima</b>	<b>30 días naturales por cada año de servicios o parte proporcional (si &lt; 1 año).</b>
<b>Periodo de disfrute</b>	Dentro del año natural y no acumulables; no obstante, algunas empresas permiten a la plantilla disfrutarlas fuera del año natural. Se pueden disfrutar en más de un periodo.
<b>Retribución</b>	Retribuidas y no pueden sustituirse por una compensación económica, aunque existen <b>dos excepciones</b> a esta regla: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Cuando cesa en la empresa sin haber disfrutado las vacaciones, percibirá en su liquidación una <b>compensación económica por los días generados y no disfrutados</b>.</li> <li>❖ Cuando ha sido contratada por un <b>periodo inferior al año y no ha disfrutado las vacaciones que le corresponden</b>.</li> </ul>
<b>Calendario</b>	La fecha se debe fijar entre la empresa y el empleado de común acuerdo y conforme a lo establecido en el convenio colectivo. En caso de desacuerdo, será la <b>jurisdicción social</b> , cuya decisión es <b>irrecorrible</b> , quien determine la fecha. Derecho a <b>conocer el periodo</b> de disfrute de sus vacaciones con, <b>al menos, 2 meses de antelación</b> .
<b>Vacaciones e incapacidad temporal</b>	Si el periodo de vacaciones coincide en el <b>tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia</b> , tiene derecho a disfrutar de las vacaciones al finalizar el periodo de baja, <b>aunque haya terminado el año natural</b> al que correspondían dichas vacaciones. Si las vacaciones coinciden con una <b>incapacidad temporal derivada de un accidente, laboral o no laboral, o de una enfermedad</b> , se pueden disfrutar cuando finalice la incapacidad, siempre que <b>no</b> hayan transcurrido <b>más de 18 meses desde el final del año</b> en el que esta se ha producido.

### El calendario laboral

Todas las empresas deben confeccionar anualmente un calendario laboral en el que consten los **días inhábiles, que serán retribuidos y no recuperables**. Dicho calendario debe adecuarse a lo establecido por el Ministerio de Trabajo, por las comunidades autónomas, que concretan en sus respectivos ámbitos geográficos las directrices ministeriales, y por los ayuntamientos.

Las **fiestas laborales retribuidas y no recuperables no exceder de 14 al año**, de las cuales **2 locales y 2 autonómicas**, generalmente.

## NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

<b>Nuevas tecnologías</b>	La introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) da lugar a organizaciones interactivas que contribuyen a flexibilizar el mercado de trabajo, con personas trabajadoras hiperconectadas y más autónomas.
<b>Mercados cambiantes</b>	Los consumidores demandan productos y servicios más innovadores y de más calidad. Para asumir este requerimiento, las empresas necesitan adaptar sus estructuras organizativas y productivas.
<b>Nuevas demandas de los trabajadores</b>	Para las nuevas generaciones, el trabajo es un medio para la autorrealización personal y profesional. La sociedad actual requiere nuevas formas de organización del trabajo que permitan conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y los intereses organizativos y productivos de la empresa.

### Elementos emergentes en la organización del trabajo

Para ser más eficientes, las empresas actuales utilizan un conjunto de elementos que afectan a la organización del tiempo de trabajo y que tienen una gran trascendencia para el personal.

- **Flexibilidad productiva y laboral.** La flexibilidad es la capacidad de las empresas de adaptarse a los cambios que impone el entorno.
- **Teletrabajo.** Se realiza fuera de las dependencias de la empresa utilizando herramientas tecnológicas que permiten al empleado llevar a cabo sus tareas desde cualquier lugar y en cualquier momento.

### La flexibilidad en las empresas

Junto con la **productividad**, la **flexibilidad** es uno de los **principales aspectos que contribuyen al éxito** de la **empresa** actual.

#### Flexibilidad externa

Flexibilidad en el empleo, con la utilización de **contratos temporales y a tiempo parcial** adaptados a las necesidades de la empresa.

- Flexibilidad en los sistemas de producción con el uso de:
- Subcontratación u outsourcing.
- Teletrabajo.
- Empresas de trabajo temporal.

#### Flexibilidad interna

Flexibilidad temporal mediante:

- Trabajo a tiempo parcial.
- Horario flexible.
- Trabajo compartido.
- Jornada diaria flexible.

Cómputo anual de la jornada intensiva.

Horas extraordinarias.

Flexibilidad organizativa y funcional:

- Enriquecimiento del trabajo / rotación.
- Multitareas/polivalencia.
- Grupo de trabajo / trabajo autónomo.
- Grupos de proyecto.

Autonomía de las personas trabajadoras.

## Flexibilidad en el tiempo de trabajo

La distribución flexible del tiempo de trabajo se materializa en un conjunto de medidas que permiten a la empresa proporcionar a la plantilla la oportunidad de compaginar mejor su vida laboral y personal, para aumentar, así, su motivación y productividad.

### Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo

**Horario flexible** → Las personas trabajadoras pueden decidir la hora de inicio y de fin de la jornada dentro de un intervalo horario previamente pactado, y siempre cumpliendo con su jornada laboral.

**Jornada comprimida** → La persona trabaja más horas durante algunos días para conseguir a cambio un día o medio día libre.

**Jornada intensiva** → Esta medida de conciliación permite que durante el periodo estival (junio-septiembre) se trabaje con jornada continuada sin pausas prolongadas, de forma que las personas dispongan de más tiempo libre para dedicar a sus familias, al ocio y al desarrollo personal.

**Trabajo compartido** → La jornada compartida, o job sharing, consiste en la compartición de un único puesto y un único sueldo entre varias personas (normalmente 2).

**Bolsa de horas** → Consiste en la acumulación progresiva de horas de trabajo a favor de la empresa. La persona trabaja menos horas al mes, percibiendo el salario por su jornada completa, y va sumando esas horas de deuda con la empresa, de forma que esta puede recurrir a ellas en caso de emergencia, periodos de mayor producción, temporadas altas, etc.

**Política de «luces apagadas»** → Cuando llega la hora de finalización de la jornada laboral, las luces se apagan, de modo que el personal debe abandonar sus puestos de trabajo.

**Teletrabajo** → El teletrabajo permite mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos.

### Beneficios del trabajo flexible

Mejora la calidad de vida de las personas al facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Favorece la igualdad entre mujeres y hombres.

Reduce el absentismo laboral.

Aumenta la productividad en la empresa.

Mejora el clima laboral.

Retiene el talento.

El trabajo a distancia, o en su modalidad teletrabajo, elimina las barreras geográficas, reduce el estrés, consigue la incorporación de personas con diversidad funcional, aumenta la productividad de la empresa y la motivación y mayor autoorganización de las personas trabajadoras.

## UNIDAD 9 – EL SALARIO Y LA NOMINA

## EL SALARIO

Totalidad de percepciones económicas que reciben los trabajadores, en dinero o en especie (bienes o beneficios) por el desempeño de un trabajo por cuenta ajena.

Formas de pago:

- Retribución dineraria → Pago de una cantidad en metálico (cheque o transferencia).
- Retribución en especie → Entrega de bienes o beneficios (vivienda o vehículo...). **No superar el 30 %** de retribuciones del trabajador.

**Estructura salarial** → Salario base o de contratación y los complementos salariales.

## El salario mínimo interprofesional (SMI)

**Cantidad mínima** que debe percibir un trabajador, como **salario base** por una jornada completa.

**Fijado anualmente** por el Gobierno, previa consulta a organizaciones sindicales y asociaciones empresariales; en dinero, **no puede disminuirse por percepción en especie**, inembargable, excepto si deudas se deben a incumplimiento del deber de pagar las pensiones alimenticias del cónyuge o hijos.

En 2025 → **1.184 € mensuales** en **14 pagas**. **Pagas extra prorratan en 12 mensualidades** → **1.381,33 € mensuales**.

## Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Organismo autónomo **adscrito al Ministerio de Trabajo** cuya finalidad es **pagar** a trabajadores **en caso de insolvencia o concurso de acreedores** los salarios pendientes de pago, **máx. 120 días**, indemnizaciones por despido/extinción del contrato, **no sobrepasar 30 días por año de servicio**.

## ¿Qué cubre exactamente?

**Salarios impagados**, hasta **límite de 120 días de salario** y tope del **doblo del SMI diario** (incluidas pagas extras). **Indemnizaciones por despido/extinción** de contrato, **máx. 1 año de salario** y tope del **doblo del SMI**.

## ¿Quién puede solicitarlo?

Trabajadores por cuenta ajena con un contrato laboral.

Empleados de empresa en concurso de acreedores o con insolvencia judicial declarada.

**Exclusión:** **No** se aplica a **autónomos ni directivos** (excepto si tienen relación laboral común).

## Casos curiosos

**Indemnización reducida:** Si un convenio colectivo establece una indemnización mayor que la legal, FOGASA solo paga el mínimo legal.

**Empresa en “fase fantasma”:** Se inicia el proceso sin que la empresa haya cerrado oficialmente, retrasa los pagos.

**Demoras:** Plazo legal es de **3 meses**, en la práctica puede tardar **hasta 1 año** en abonar los pagos.

## EL RECIBO DE SALARIOS O NOMINA

Con la liquidación del salario, la empresa está obligada a entregar un documento denominado **recibo de salarios** (nomina), especifica cada una de las percepciones, así como los descuentos que se le practican.



## DEVENGOS

Cantidades que percibe el trabajador por diversos conceptos.

### Percepciones salariales

Retribuyen el trabajo, cotizan a la SS y tributan en el IRPF.

Salario base → **Parte fijada**, en los convenios colectivo, por unidad de tiempo o de obra para cada grupo profesional.

Complementos salariales → **Abonan por circunstancias** que no han sido valoradas al determinar el salario base. Regulados en las leyes, en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo.

- **Complementos personales:** Retribuyen las condiciones personales del trabajador. Conocimientos especiales o de idiomas o antigüedad.
- **Complementos de puesto de trabajo:** Características especiales del puesto. Se dejan de cobrar cuando no se realiza la tarea que da origen al complemento.
  - Complemento de penosidad, toxicidad, peligrosidad...
- **Complemento por cantidad o calidad del trabajo:** Complementos por asistencia y puntualidad, incentivos, primas, horas extras...

De vencimiento periódico superior al mes.

- **Pagas extraordinarias:** **Mínimo 2 al año**, en Navidad y la otra en el mes pactado. Importe se acuerda en el convenio.
- **Participación en beneficios:** Gratificación anual en función de los beneficios de la empresa. Habitual que, en el convenio, se pacte una cantidad fija, no son compensables con perdidas futuras.
- **Bonus:** Bonificación vinculada al cumplimiento de los objetivos marcados.

Salario en especie o retribución flexible → **Rendimientos del trabajo** en especie la utilización, el consumo o la obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita por un **precio inferior** al valor normal del mercado.

Vivienda o coches de empresa.

Seguro de vida/médico.

Aportaciones a planes de pensiones.

Cheque guardería.

Tickets restaurantes.

Acciones.

### Percepciones no salariales

Se perciben como consecuencia de un contrato laboral, **no retribuyen ni el trabajo efectivo ni los periodos de descanso, si a indemnizaciones o compensaciones** por gastos que ha realizar el trabajador.

No se consideran salario, **cotizan a la SS y tributan en el IRPF**.

Indemnización y suplidos → Cantidades abonadas a trabajadores por gastos que realizan debido a su actividad.

- **Gastos de manutención y estancia en viajes:** Restaurantes y hoteles fuera de su centro habitual.
- **Plus de transporte órgano y de distancia:** Gastos desplazamiento diario.
- **Gastos de locomoción:** Gastos derivados del desplazamiento a centros de trabajo.
- **Quebranto de moneda:** Cubrir errores en cobros y pagos o perdidas involuntarias.
- **Indemnizaciones:** Adquisición, mantenimiento y desgaste de prendas de trabajo o herramientas.

Son las prestaciones por incapacidad temporal derivada de una enfermedad común o profesional o accidente, o por desempleo parcial.

## Prestaciones a la SS

Mejoras de la acción protectora de la SS → Cuando la empresa mejora las prestaciones de la SS por incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, lactancia natural, desempleo parcial o incapacidad permanente.

Indemnizaciones → Consecuencia de fallecimientos, traslados, despidos, ceses o suspensiones, por lesiones de accidentes debidos a incumplimientos de la empresa en PRL.

Otras percepciones no salariales → Concedidos voluntariamente por las empresas, incentivos a la jubilación, seguro médico y de vida, cheque guardería... Serán extrasalariales si se dan por encima del convenio.

**Las percepciones no salariales, EN GENERAL, NO COTIZAN A LA SS, pero con excepciones y límites.**

NO COTIZAN – Dentro límites exentos	COTIZAN – Superan los límites exentos
<b>Dietas y gastos de locomoción</b> (dentro de límites legales y debidamente justificados).	<b>Dietas excesivas</b> (la parte excedente cotiza y tributa).
<b>Indemnizaciones por despido</b> (hasta límite exento, actualmente <b>33 días por año trabajado, máx. 24 mensualidades</b> ).	<b>Indemnizaciones por despido</b> superiores a las legalmente exentas.
<b>Gastos de formación</b> (relacionados con actividad laboral).	<b>Plusones de transporte</b> en dinero.
<b>Gastos de transporte</b> (hasta <b>136,36 €/mes</b> si es en transporte público).	<b>Salario en especie</b> (en su totalidad, salvo excepciones).
<b>Asignación para vivienda.</b>	

## CALCULO DE LA BASE DE COTIZACION

Contingencias comunes → Cubrir riesgos que se deriven de una enfermedad común o accidente no laboral, nacimiento y cuidado de menor y la jubilación.

✚ Trabajador – **7,70 %**

✚ Empresa – **23,60 %**

MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional) → Reforzar el fondo de reserva de la SS para sostener las pensiones futuras.

❖ Trabajador – **0,12 %**

❖ Empresa – **0,58 %**

Desempleo → Cobertura de la prestación por desempleo.

▪ Trabajador – **1,55 o 1,60 %**

▪ Empresa – **5,5 o 6,7 %**

Formación profesional → Formación, reciclaje y mejora de la cualificación profesional de los trabajadores.

- Trabajador – **0,10 %**

- Empresa – **0,60 %**

FOGASA → Garantizar una parte de los salarios y las indemnizaciones adeudadas por la empresa. La cotización corre a cargo de la empresa exclusivamente.

✓ Trabajador – **0 %**

✓ Empresa – **0,20 %**

Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales (AT y EP) → Cobertura de riesgos que se deriven de una enfermedad profesional o accidente de trabajo.

**Cuotas por IT** – Cubrir incapacidad temporal

**Cuotas IMS** – Cobertura riesgos derivados de incapacidad permanente, muerte y supervivencia (viudedad y orfandad).

- Trabajador – **0 %**
- Empresa – **1,5 – 7,15 %**

### Procedimiento para el cálculo de la base de cotización



### Conceptos que no se incluyen en la base de cotización

En general, cotizan y tributan todos los complementos no salariales, aunque en algunos hay una parte exenta:

- **Gastos de locomoción:** Público (si justicia con factura o equivalente). Privado (**0,26 €/km**).
- Dietas.

### Cálculo de la base retención a cuenta del IRPF

Las empresas tienen que descontar en las nóminas una cantidad en concepto de IRPF; es un “**ingreso a cuenta**” de la declaración del impuesto que tendrán que realizar los trabajadores al año siguiente.

Las retenciones se practican sobre los rendimientos íntegros, exceptuando:

- Gastos locomoción (justificados).
- Dietas (no superan límites IRPF).
- Indemnizaciones por fallecimiento.
- Gastos por traslados del puesto a otro municipio.
- Indemnizaciones por despido, cese en puesto y extinción del contrato (no superan límites legales).

### DEDUCCIONES: DESCUENTOS EN LA NOMINA

El líquido total a percibir constituye el salario neto del trabajador.

**Restar al TOTAL DEVENGADO el TOTAL A DEDUCIR.**



## UNIDAD 10 – MODIFICACION, SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

### MODIFICACION

El ET recoge 3 supuestos diferentes en los que el empresario puede modificar un contrato de trabajo.

#### Movilidad funcional

Facultad de modificar unilateralmente las funciones que venia desempeñando el trabajador de forma habitual.

Dentro del mismo grupo profesional.

Fuera del grupo profesional:

- Se debe justificar por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas.
  - M. F. Descendente.
  - M. F. Ascendente.

#### Movilidad geográfica

Traslado del trabajador de forma definitiva o temporal a otro centro de otra localidad, implique cambio en el lugar de residencia habitual, en ambos casos debe justificarse por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas.



Individual	Colectivo
Aceptar traslado. Extinguir contrato y cobrar indemnización (20 días salario por año trabajado). Reclamar en el JS.	Abrir periodo de consultas con representantes de los trabajadores.

Traslado definitivo → Cuando el desplazamiento **excede 12 meses** en un **periodo de 3 años**. Notificado **antelación mínima de 30 días**.

Desplazamiento temporal → Cuando el límite **máximo 12 meses** en un **periodo de 3 años**. Periodo de consultas con representantes, **no superior a 15 días**. Notificados con **30 días de antelación**.

- ✚ Conserva las funciones de su grupo profesional y percibe el mismo salario.
- ✚ Cobra gastos de viajes y dietas.
- ✚ **4 días** de estancia en su domicilio de origen por **cada 3 meses** de desplazamiento.
- ✚ Desplazamiento **> 3 meses**, deberá ser información **al menos con 5 días de antelación**.

#### Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Afectan a:

- ❖ Jornada y horario.
- ❖ Distribución del tiempo de trabajo.
- ❖ Régimen de trabajo a turnos.
- ❖ Sistema remuneración y cuantía salarial.
- ❖ Sistemas de trabajo y rendimiento.
- ❖ Funciones, cuando exceda límites de movilidad funcional.

Individuales → Comunicadas con **15 días de preaviso**. Mismas condiciones que **Traslado definitivo individual**.

Colectivos → Periodo de consulta, mismas condiciones **Desplazamiento temporal colectivo**.

## SUSPENSION

Interrupción temporal de la prestación laboral y retributiva sin que quede extinguido el contrato entre empresa y trabajador.

Causas:

- ✓ Mutuo acuerdo (no salario ni prestación laboral).
- ✓ Consignadas en el contrato (no salario ni prestación laboral).
- ✓ Incapacidad temporal (suspenden prestación laboral y salarial hasta el alta).
- ✓ Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia (suspenden prestación laboral y salarial hasta incorporación).
- ✓ Privacidad de libertad (mientras no exista sentencia condenatoria).
- ✓ Razones disciplinarias (duración, depende de gravedad).
- ✓ Fuerza mayor temporal (constatada por Autoridad laboral).
- ✓ Huelga y cierre patronal.
- ✓ Violencia de genero (**6 meses, prorrogables periodos de 3 meses, hasta máx. 18**).
- ✓ Excedencia.

## Excedencia

Tipo	Motivo	Duración	Situación del trabajador
<b>Voluntaria</b>	Necesidad del trabajador	<b>De 4 meses a 5 años</b>	Requiere <b>1 año de antigüedad</b> . No computa antigüedad. No reserva puesto, si derecho preferente.
<b>Forzosa</b>	Elección cargo publico	Ejercicio del cargo	Computa antigüedad. Reserva puesto.
<b>Cuidado de hijos</b>	Nacimiento, adopción, acogimiento	<b>3 años</b>	Reserva puesto (1 <sup>er</sup> año). 2 <sup>do</sup> y 3 <sup>er</sup> reserva en mismo grupo profesional. Computa antigüedad.
<b>Cuidado de familiar</b>	Hasta 2 <sup>do</sup> grado consanguinidad.	<b>Hasta 2 años</b>	Reserva puesto (1 <sup>er</sup> año). 2 <sup>do</sup> reserva en mismo grupo profesional. Computa antigüedad.

## EXTINCION

Finalización de la relación laboral entre la empresa y el trabajador, desaparecen definitivamente las obligaciones de ambas partes

Causas	
<b>Por voluntad conjunta empresario – trabajador</b>	Mutuo acuerdo. Causas consignadas válidamente en el contrato. Expiración del tiempo convenio o realización de obra o servicio objeto del contrato.
<b>Voluntad del trabajador</b>	Dimisión del trabajador. Abandono. Resolución por causas justas y otro incumplimiento grave de obligaciones del empresario, salvo supuestos de fuerza mayor.
<b>Voluntad del empresario</b>	Despido colectivo y por fuerza mayor. Extinción por causas objetivas. Despido disciplinario por incumplimiento grave y culpable del trabajador.
<b>Por otras causas</b>	Muerte, incapacidad o jubilación (empresario o trabajador). Extinción de la personalidad jurídica de la empresa. Trabajadora victima de violencia de genero.

### Por voluntad conjunta de empresario y trabajador

Finalización de la relación laboral con la simple aceptación de las partes.

- **Mutuo acuerdo de las partes:** Petición de baja por parte del trabajador y aceptación del empresario. No indemnización ni prestación por desempleo.
- **Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato:** Duración + 1 año, la parte formula denuncia está obligada a notificar con una **antelación mínima de 15 días**.
- **Causas válidamente consignadas en el contrato:** Salvo constituyan abuso de derecho por parte del empresario.

### Por voluntad del trabajador

Tipos	Causas	Efectos	Forma
<b>Dimisión del trabajador</b>	Sin que exista causa justificada	Finiquito: Si Indemnización: No Desempleo: No	Verbalmente o escrito. <b>15 días antelación.</b>
<b>Abandono</b>	Deja de asistir a su puesto de forma continua y sin avisar	Finiquito: Si Indemnización: No Desempleo: No	No avisa y deja de asistir. Abandono claro y no haya dudas sobre intención.
<b>Incumplimiento de las obligaciones empresario</b>	Incumplimientos graves del empresario (falta pago o retraso continuados del salario)	Finiquito: Si Indemnización: <b>33 días salario/año, máx. 24 mensualidades</b> Desempleo: Si	Extinción judicialmente y esperar a la sentencia, salvo que la permanencia cause daño.

### Por voluntad del empresario

#### Despido colectivo

Debe fundamentarse en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de causas de fuerza mayor que imposibiliten la continuidad de la empresa.

Indemnización de **20 días de salario por año** de servicio, **limite 12 mensualidades**.

#### Extinción del contrato por causas objetivas

Cuando concurren circunstancias ajenas a la voluntad del trabajo y del empresario.

Ineptitud del trabajador	Conocida y sobrevenida con posterioridad a su colocación en la empresa. Si se conoce en prueba no se puede alegar con posterioridad. Tanto física como psíquica.
Falta de adaptación a modificaciones técnicas	Ofrecer cursos dirigidos a facilitar la adaptación. No podrá acordarse hasta pasar, <b>mínimo 2 meses</b> desde la modificación o finalización de la formación.
Amortizaciones de puestos de trabajo	Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Nº puestos ha de ser inferior al establecido en despido colectivo.
Falta de asistencia (justificadas, pero intermitentes)	<b>20 % de faltas en 2 meses consecutivos, total faltas en 12 meses anteriores alcance el 5 % o el 25 % en 4 meses discontinuos en un periodo de 12 meses hábiles.</b>
Insuficiencia de consignación presupuestaria	Cuando no reciba de las AAPP las cantidades destinadas a ejecución de planes y programas, no tengan dotación económica estable. Empresa sin ánimo de lucro, podrá extinguir por tiempo indefinido.

Requisitos	
Comunicación	Por escrito, aclarando causa y fecha.
Indemnización	<b>20 días de salario por año de servicio, limite 12 mensualidades.</b>
Preaviso	<b>15 días</b> contando desde la entrega de la comunicación.
Licencia	<b>6 h semanales retribuidas</b> para buscar nuevo empleo.
Recurso	Podrá recurrir contra la decisión como despido disciplinario.

## Despido disciplinario

Basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Causas
Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
Indisciplina o desobediencia.
Ofensas verbales o físicas al empresario o trabajadores, o familiares que convivan con ellos.
Transgresión de la buena fe contractual, abuso de confianza.
Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento.
Embriaguez habitual o toxicomanía.
Acoso por razón origen racial o étnico, religión...

Procedimiento
Notificación por escrito; no establece un modelo oficial, se denomina carta de despido, contenido mínimo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Decisión de despedir y hechos que motivan el despido.</li> <li>- Fecha en la que tendrá efecto. No es preciso ningún preaviso.</li> </ul>

### Por otras causas

Muerte, jubilación o incapacidad del empresario. Derecho al abono de cantidad equivalente a **1 mes de salario**.

Trabajadora víctima de violencia de género. Debe acreditarse una orden de protección a favor de la víctima.

Extinción de la personalidad jurídica de la empresa (disolución de sociedades). Extinción deberá someterse al procedimiento regulado en el artículo 51 del ET. Indemnización de **20 días de salario por año de servicio, máx. 12 mensualidades**. Situación legal desempleo.

### Impugnación del despido

Trabajador no está de acuerdo, presentara una demanda o papeleta de conciliación en plazo **20 días hábiles** desde el día siguiente a la fecha de despido, excepto en supuestos de despido colectivo (representantes de los trabajadores).

### Acto de conciliación

Autoridad Laboral citara a las partes **dentro 15 días siguientes** a la presentación de la papeleta. Se invita a que lleguen a un acuerdo; finalizara:

- **Sin acuerdo:** Queda abierta la vía para recurrir en el JS.
- **Con acuerdo:** Termina el litigio.

### Demando ante el Juzgado de lo social

Presentará demanda ante el JS, aportando el acta con el resultado de la conciliación. Plazo de **20 días hábiles**, desde que el despido es efectivo, se suspende durante un periodo **máx. de 15 días** con la presentación de la papeleta de conciliación hasta que se celebre el acto.

Transcurrido el plazo, pierde el derecho a ejercer acción alguna.

### Sentencia

Juez dictara sentencia declarando el despido:

- ✓ **Procedente:** Disciplinario. No derecho a indemnización. Si es colectivo u objetivo, cobrarán **20 días por año trabajado, máx. 12 mensualidades**.
- ✓ **Improcedente:** Readmisión o indemnización (**33 días**).
- ✓ **Nulo:** readmisión obligatoria y abono de los salario de tramitación.





### Régimen transitorio de las indemnizaciones por despido

Indemnización por despido improcedente:

- **Hasta 11-2-2012: 45 días de salario por año**, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.
- **Desde 12-2-2012: 33 días de salario por año**, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.

### LIQUIDACION: SISTEMA DE CALCULO

Incluye los conceptos retributivos que, en el momento de la extinción, se deben al trabajador como consecuencia de la relación laboral.

Salario del mes → Liquidación del salario correspondiente a los días trabajados.

Vacaciones no disfrutadas → Liquidación de las vacaciones pendientes de disfrutarse.

Paga extra → Liquidación de las pagas extraordinarias pendientes de cobro.

Indemnización → Liquidación de la indemnización por despido o extinción, en determinados supuestos.