

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

1. QUÉ SE ENTIENDE POR RELACIÓN LABORAL

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

Existirá una relación laboral siempre que se den los siguientes **cinco requisitos**:

1. **Personal:** Es el propio trabajador como persona física el que de acudir personalmente a trabajar, no puede enviar a nadie a trabajar por él, de ahí que sólo puedan ser contratadas las personas físicas pero no las personas jurídicas (Sociedades civiles, mercantiles, Fundaciones o Asociaciones).
2. **Voluntario:** Nadie está obligado a trabajar, por lo que en virtud del principio de libertad de trabajo éste debe ser prestado voluntariamente. Por ello, se puede renunciar si contrato preavisando conforme a unos plazos.
3. **Retribuido:** El empresario asume los riesgos del trabajo y se atribuye íntegramente el beneficio económico que reporten los bienes o servicios producidos, obligándose a compensar al trabajador con una parte de ese beneficio económico, mediante el pago de la retribución o salario. No se trabaja por amistad o ayuda a otras personas.
4. **Dependiente:** El trabajador se halla sometido al poder disciplinario y de dirección del empresario, y se obliga a obedecer las órdenes e instrucciones que el empresario dicte en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
5. **Por cuenta ajena:** Se dice que el trabajador presta servicios por cuenta ajena porque no asume los riesgos del trabajo, que serán asumidos por el empresario. El trabajador cobra un salario con cantidades prefijadas con independencia de si la empresa ha obtenido beneficios o pérdidas.

Las consecuencias de que exista una relación laboral son:

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

Además de las relaciones laborales existen las **relaciones laborales especiales**, son relaciones en las que se dan las cinco características pero existe alguna particularidad, especialidad que hace que se regulen por sus propias normas laborales especiales. Las relaciones laborales especiales son:

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

- a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.
- b) La del servicio del hogar familiar.
- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- d) La de los deportistas profesionales.
- e) La de los artistas en espectáculos públicos y actividades auxiliares. (*Nuevo Régimen Laboral aprobado por el Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, que se adapta a la realidad con una nueva definición la nueva definición de la actividad cultural objeto de la relación laboral especial permite adecuarla a las nuevas realidades culturales, los nuevos formatos y canales de difusión y, en general, nuevas formas y manifestaciones culturales. También se adapta la legislación a la producción de expresiones artísticas en el entorno web y las nuevas fórmulas de difusión más allá del lugar de actuación y del territorio nacional como puede ser, por ejemplo, el streaming, la difusión online o el podcast.*)
- f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
- g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- h) La de los estibadores portuarios (Deja de ser una relación laboral especial en virtud del *Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13*)
- i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
- j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

-Se han introducido tres nuevas relaciones que anteriormente no venían expresamente recogidas, son las siguientes:

- Los médicos residentes (MIR) y abogados en despachos profesionales y menores sometidos a medidas de internamiento para el cumplimiento de la responsabilidad penal.

Además, existen determinadas situaciones de trabajo a las que no les son de aplicación la normativa laboral, bien porque no reúnen todos los caracteres señalados, o bien

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

porque se rigen por normas jurídicas diferentes, son las denominadas **Relaciones de trabajo excluidas**, se incluyen las siguientes:

- Los funcionarios públicos.
- Las prestaciones personales obligatorias como por ejemplo acudir a una mesa electoral, ser elegido miembro de un jurado,.... se producen por imposición legal o exigencia pública.
- Los consejeros o administradores de una sociedad civil o mercantil si únicamente desarrollan los cometidos inherentes a este cargo.
- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, no remunerados.
- Los trabajadores realizados por familiares, salvo que se demuestre que tienen contrato de trabajo, a estos efectos se consideran familiares, al cónyuge, ascendientes y descendientes y demás parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado inclusive, siempre que convivan con el empresario y a su cargo.
- Los agentes comerciales que asumen el riesgo de sus operaciones no perciben un salario fijo sino exclusivamente comisiones.
- Los trabajadores autónomos que trabajan por cuenta propia (Estatuto del Trabajo Autónomo, Ley 20/2007). Dentro de los autónomos existe un tipo de autónomo especial, el trabajador autónomo dependiente económicamente (TRADE, aquél que factura para un sólo cliente al menos el 75%)

Cualquier otro trabajo que se efectúe en virtud de una relación distinta de la laboral.

2. EL DERECHO DEL TRABAJO: FUENTES Y PRINCIPIOS

2.1. EL DERECHO DEL TRABAJO Y LAS NORMAS QUE LO REGULAN

El Derecho del trabajo es una rama del ordenamiento jurídico que tiene por objeto la regulación de las relaciones individuales y colectivas que se desarrollan en el ámbito profesional, por lo que es aplicable exclusivamente a los trabajadores y empresarios, basadas en el trabajo prestado de forma personal, voluntaria, por cuenta ajena, retribuida y en dependencia del empresario.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Debes conocer

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

[Video sobre la revolución industrial en España](#)



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

La relación de fuentes o normas reguladoras de las relaciones laborales la encontramos en el art. 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante ET) que **las ordena jerárquicamente en función de su rango formal del modo siguiente:**

- **Normas internacionales:** Derecho comunitario de la Unión Europea y Tratados internacionales.

Desde el ingreso de España en la UE en 1986 la normativa europea, está en función a los Tratados firmados, por encima de la CE 1978, por lo que tendría que modificarse ésta en el caso de adaptaciones obligatorias a la normativa europea. Se basa en que el Derecho que emana de las instituciones comunitarias prevalece sobre el Derecho nacional y la primacía se fundamenta en la cesión del ejercicio de la soberanía que los Estados miembros realizan en favor de la UE. Como normativa europea podemos destacar, dentro de las fuentes obligatorias, Derecho originario y los tratados fundacionales, modificativos y complementarios y como derecho derivado, los Reglamentos; Directivas; Decisiones o Recomendaciones y dentro de las Fuentes no obligatorias, entre otras, Dictámenes, Recomendaciones o Decisiones.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Sin embargo, los tratados internacionales que aprueba España pasarán a formar parte de la normativa interna en el momento que son ratificados por nuestro país, a diferencia de la normativa europea que se rige por el principio de aplicabilidad directa, un ejemplo son los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- **Normas estatales:**
 - Leyes de Cortes Generales. ○
Reglamentos del Gobierno.
 - Convenios colectivos. ○
Contrato de trabajo. ○
Costumbres locales y
profesionales. ○ Principios
generales del Derecho.

2.2. NORMAS LABORALES ESTATALES

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

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

Existen **dos tipos de leyes:**

- **Leyes Orgánicas:** regulan únicamente aquellas materias reservadas por la CE y para su aprobación, modificación y derogación, es necesaria la mayoría absoluta, concretamente, requiere el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del Congreso de los Diputados en una votación final sobre el conjunto del proyecto aprobado. El artículo 81.1 de la Constitución establece: *"Son leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución"*. En materia laboral tenemos la L.O de libertad sindical 11/1985, 2 Agosto o Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- **Leyes ordinarias:** pueden regular todas aquellas materias que no estén reservadas a la Ley Orgánica pero para su aprobación basta con la mayoría simple. En materia laboral tenemos: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8.11.1995, la Ley 14/1994,1.6; de Empresas de Trabajo Temporal.

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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

1. **Real Decreto legislativo**, se crea por delegación del Parlamento en el Gobierno, pudiendo ser de dos tipos: **textos articulados**, desarrollan una Ley de Bases o bien **textos refundidos**, que recopilan e integran varios textos legales sobre una materia. La norma básica del derecho laboral es un Real Decreto Legislativo, el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) o Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Por lo tanto, recuerda bien esta norma del Estatuto de los Trabajadores (ET) porque es la más importante en derecho laboral y constantemente haremos alusión a ella.

2. **Real Decreto-Ley**: aprobado por el Gobierno en casos de extraordinaria y urgente necesidad. Posteriormente debe ser remitida al Congreso para su convalidación o derogación en el plazo de 30 días. En materia laboral tenemos numerosos Reales Decretos Leyes, podemos destacar Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

REGLAMENTOS: son normas de rango inferior a la ley aprobadas por el Gobierno de carácter subsidiario ya que desarrolla el contenido de una ley (reglamentos ejecutivos) en la mayoría de los casos, y en otros regula una materia concreta ante la ausencia de una ley (reglamento autónomo). Las normas reglamentarias más importantes son los Reales Decretos del Consejo de Ministros y las Órdenes Ministeriales aprobadas por cada Ministerio. Existen muchos ejemplos como el Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional anualmente o Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2.3. CONVENIOS COLECTIVOS

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

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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Conoce más

Existe un buscador de Convenios colectivos para que puedas acceder al que necesites:

<http://noticias.juridicas.com/convenios/>

Al buscar el convenio colectivo siempre tienes que seleccionar el de fecha más reciente que es el que está en vigor, es decir, el que se aplica. Suele ser habitual que el texto del convenio sea más antiguo y que posteriormente cada año se actualicen las tablas salariales.

2.4. CONTRATO DE TRABAJO Y LA COSTUMBRE LABORAL

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

- **El contrato de trabajo individual** también cumple una función normativa en cuanto que regula las condiciones de la relación laboral de un trabajador y empresario en particular. Ahora bien, aunque se les reconoce a ambas partes la facultad de poder fijar de mutuo acuerdo condiciones de trabajo, no debemos olvidar que en el Derecho del Trabajo muchas de las condiciones están reguladas por normas imperativas laborales que no permiten establecer en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables pero si mejorar lo previsto tanto en el convenio colectivo como en el Estatuto de los Trabajadores (ejemplo: si en el contrato aparece una cláusula en la que se dispone que tendrás derecho sólo a 15 días de vacaciones por año trabajado y tu convenio establece 30 días, aunque hayas firmado el contrato y estés de acuerdo, no es válida dicha cláusula, por lo que tus vacaciones serán siempre de 30 días).

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

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

2.5. PRINCIPALES NORMAS EN MATERIA LABORAL

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Acabamos de estudiar el sistema de fuentes del derecho laboral, ahora bien, para clarificar todo este entramado normativo adjuntamos el siguiente esquema en el que se muestran las normas de cada tipo existentes en materia laboral.

| <i>Fuentes internas</i> | <i>Principales Normas de Derecho Laboral</i> |
|----------------------------------|---|
| Constitución Española | Existen diversos artículos referentes a derechos laborales: 14, 28, 35, 37, 40.2, 41 y 129.2. |
| Leyes en sentido estricto | <p><i>Leyes Orgánicas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Regula el derecho a la libertad sindical recogido en la Constitución. • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. <p><i>Leyes ordinarias:</i></p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995 de 8 de Noviembre. Regula las medidas y las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. • Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. |
| Normas con rango de ley | <ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto Legislativo 2/2015 , de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Es la norma básica en materia laboral y regula los derechos y los deberes laborales básicos, así como los aspectos fundamentales de la relación laboral. • Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. <div> <input type="checkbox"/> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. </div> <ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo. Regula el derecho de huelga, el cierre patronal y los conflictos colectivos de trabajo. • Real Decreto-ley 33/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|---|---|
| Reglamentos | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Reglamento general sobre Inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.</i> • <i>Reglamento general sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.</i> • <i>Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.</i> • <i>Real Decreto por el que cada año se fija el salario mínimo interprofesional.</i> • <i>Reales Decretos que regulan las relaciones de carácter especial.</i> • <i>Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.</i> |
| Convenios colectivos | <i>Acuerdos entre representantes de los trabajadores y los empresarios, en los que se establecen las condiciones de trabajo de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.</i> |
| Contrato de trabajo | <i>Es una fuente de la relación laboral que afecta a la relación concreta entre un empresario y un trabajador. No es fuente del Derecho por carecer de generalidad.</i> |
| Costumbre laboral | <i>Son usos y costumbres locales y profesionales. Han de ser probados por el que los alegue.</i> |
| Principios generales del Derecho | <i>Podrán ser invocados en defecto de ley o costumbre por el Juez.</i> |

2.6. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

Como hemos visto anteriormente, una misma materia puede estar regulada en varias normas. Por ejemplo, imagina que, en tu trabajo, en materia de vacaciones el Estatuto de los Trabajadores prevé 30 días, el Convenio colectivo establece 40 días de vacaciones, y en tu contrato habéis pactado 35 días, por año completo de servicios las vacaciones ¿Qué debería aplicarse?

Ante situaciones como la expuesta, el Derecho Laboral establece una serie de principios con la finalidad de determinar la norma aplicable, son los denominados Principios de Aplicación e Interpretación de normas. Es decir, cuándo existan dos o más fuentes que se pueden aplicar a un caso concreto, deberemos utilizar los principios que vamos a analizar en este epígrafe.

De acuerdo con el principio de jerarquía normativa la norma de rango inferior nunca puede contradecir a la norma de rango superior y que las normas sólo pueden ser derogadas (anuladas) por otras de igual rango o superior. Por ejemplo, si el Estatuto de los Trabajadores establece que el descanso mínimo semanal es de un día y medio, ningún Convenio colectivo podrá rebajar esta duración, pues contradice una ley de rango superior,

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

ante esta situación se aplicaría lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo nula la cláusula del Convenio colectivo.

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

Este principio se complementa con el **principio de norma mínima**, que implica que las normas superiores marcan unos mínimos que las normas inferiores no pueden empeorar pero sí mejorar.

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

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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

voluntaria concedida por la empresa con el transcurso del tiempo se ha convertido en un derecho adquirido para el trabajador y una obligación para la empresa, por lo que en virtud de este principio laboral esta supresión sería ilegal salvo que existan causas que lo justifiquen).

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

Finalmente, el principio de irrenunciabilidad de derechos en el que los trabajadores no pueden pactar la renuncia de los derechos establecidos por convenio o contrato.(Ejemplo: no puedes renunciar a vacaciones o a no ir a juicio si es despedido, es una cláusula nula.)

Y por último pero no menos importante, también posee un gran valor en el proceso de aplicación e interpretación de las normas jurídicas, la Jurisprudencia constituida por la doctrina que de forma reiterada establece el Tribunal Supremo en sus sentencias al aplicar e interpretar las normas jurídicas y los principios generales del Derecho.

3. DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS

3.1. DERECHOS DEL TRABAJADOR

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

| Derechos laborales constitucionales CE 1978 | Derechos laborales contractuales Art. 4.2 ET |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Derechos individuales Derecho al trabajo y libre elección de profesión u oficio. | <input type="checkbox"/> Derechos individuales Derecho a la ocupación efectiva , el empresario de darte trabajo y sino, deberá remunerar por el trabajo igualmente |
| <input type="checkbox"/> Derechos colectivos | Derecho a no ser discriminado para el empleo directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial, religión, o cualquier otra condición personal o social. |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|--|---|
| <p>Libre sindicación individual: derecho a fundar Sindicatos y a afiliarse o no a uno de ellos.</p> <p>Libertad sindical colectiva: derecho de los sindicatos a ejercer libremente su actividad en defensa y promoción de los intereses económicos que le son propios.</p> | <p>Derecho a la promoción profesional: derecho al ascenso a un trabajo más cualificado y mejor remunerado y derecho a la formación profesional: derecho a disfrutar de permisos para asistir a cursos de formación, exámenes y a la elección de turno si cursa estudios.</p> |
| <p>Derecho a la negociación colectiva de trabajadores y empresarios para regular las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado.</p> | <p>Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene: se concreta en el derecho a la vigilancia periódica de su salud y a la formación, información y participación de los trabajadores sobre los riesgos existentes en la empresa y sobre las medidas de prevención y protección aplicables, incluidas las de emergencia.</p> |
| <p>Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo.</p> | <p>Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, implica la protección frente al acoso por razones de sexo, origen racial, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, y frente al acoso sexual.</p> |
| <p>Derecho a la huelga: es una medida de presión adoptada por los trabajadores para reivindicar mejoras laborales.</p> | <p>Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada que deberá realizarse documentalmente en el lugar y fecha convenidos y derecho al descanso con las vacaciones, descanso semanal, entre jornadas y dentro de la propia jornada.</p> |
| <p>Derecho de reunión en asambleas dentro de la empresa pero fuera del horario laboral.</p> | <p>Derecho al ejercicio individual de las acciones ante los juzgados y tribunales del orden Jurisdiccional social</p> |
| <p>Derecho de participación en la empresa: a través de los representantes de personal (Comités de empresa o Delegados de personal), y/o representantes sindicales.</p> | <p>A cuantos otros se deriven del contrato de trabajo. Ejemplo: la propiedad intelectual, invenciones y los derechos de conciliación de la vida personal y laboral.</p> |

3.2. DEBERES DEL TRABAJADOR

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

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

- a. **Cumplir con** las obligaciones de su puesto de trabajo **con diligencia y buena fe**, llevando a cabo el trabajo con el cuidado y la rapidez suficiente para obtener el rendimiento adecuado, así mismo, no divulgando secretos de la empresa, siendo honesto o no cobrando gratificaciones de los clientes de la empresa
- b. **Cumplir las medidas de seguridad e higiene**, haciendo uso de los medios de protección que les proporcione la empresa y respetando las medidas de seguridad e higiene
- c. **Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario**, pudiendo el empresario sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores, salvo que se trate de una desobediencia legítima al ser ilícita la orden facilitada.
- d. **No hacer competencia desleal a la empresa**, lo que no elimina la posibilidad del pluriempleo para diversos empresarios y el trabajo por cuenta propia, siempre y cuando no se trate de actividades de la misma naturaleza y esto no le cause un perjuicio real o potencial al empresario.
- e. **Contribuir a la mejora de la productividad**, siendo sancionable la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, incluso con el despido.
- f. Demás obligaciones derivadas del contrato de trabajo, **cumpliendo lo acordado**, como por ejemplo, el pacto de no competencia tras la extinción del contrato o el pacto de permanencia en la empresa cuando haya sido formado en la empresa

Destacar que los empresarios también derechos, que se denominan **poderes**, el **poder de dirección**, decidirán sobre la organización de la empresa, y dictará las órdenes y las instrucciones y el **poder de disciplinario**, pudiendo sancionar los incumplimientos del trabajador.

También tendrán **deberes** como el **respeto los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de toda la normativa laboral**.

4. EL CONTRATO

Es el acuerdo entre el trabajador y el empresario por el cual el trabajador se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena a cambio de una retribución

4.1. Los elementos del contrato de trabajo

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

□ Elementos personales

Los dos sujetos que forman parte en un contrato de trabajo son: el trabajador y el empresario y ambos deben tener capacidad para llevar a cabo un contrato de trabajo válido.

El **trabajador** será la persona física o natural que desarrolla el trabajo.

El **empresario** será una persona física, jurídica o comunidad de bienes que recibe los servicios a cambio de entregar un salario.

La capacidad para contratar vendrá determinada, en el caso del trabajador por la edad, la titulación, la ausencia de incapacidad establecida por sentencia judicial y la nacionalidad, en cambio en el caso del empresario estará delimitada por la edad y por la ausencia de enfermedades o deficiencias de carácter físico o psíquico que incapaciten para contratar aunque podrían ser asistidos por su representante legal según venga determinado en la sentencia.

□ Elementos sustanciales

Los elementos sustanciales son tres:

El **consentimiento** es la voluntad de las partes de querer celebrar el contrato. Para que sea válido es necesario que las partes tengan capacidad para contratar y que el consentimiento sea dado de forma libre y consciente.

El **objeto** del contrato, es el trabajo prestado en las condiciones establecidas, es decir, cumpliendo los requisitos de que sea personal, voluntario, retribuido, por cuenta ajena y dependiente, a cambio de un salario. El objeto ha de ser posible, lícito y determinado.

La **causa** del contrato, es la razón por la cual se concierta el contrato. En el contrato de trabajo consiste en la voluntad de intercambiar trabajo por salario. Para que la causa sea válida debe existir, ser lícita y verdadera.

□ La forma del contrato

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o verbalmente en algunos casos.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral, además deberán ser por escrito cuando así lo exija una disposición legal.

Para proteger al trabajador, si no existiese por escrito, hay una presunción de que el contrato verbal es indefinido y a tiempo completo, salvo prueba en contrario.

□ El contenido el contrato

La legislación establece que en los contratos de trabajo celebrados por escrito deben constar siempre los siguientes apartados como contenido mínimo:

- Lugar y fecha dónde se realiza el contrato.
- La identificación de las partes: Datos de la empresa y datos del trabajador.
- La fecha en la que se iniciará la relación laboral y su duración. □ El tipo de contrato que se celebra.
- El objeto del mismo: nombre del puesto de trabajo y las funciones (grupo profesional) que va a desempeñar el trabajador en la empresa.
- Las condiciones en las que se va a prestar el servicio tales como el lugar (centro de trabajo), los días de la semana y jornada y horario.
- La duración de las vacaciones.
- El plazo de preaviso para rescindir el contrato □ La remuneración.
- El periodo de prueba,
- El convenio colectivo aplicable
- Otras cláusulas voluntarias, como la voluntad de realizar horas extras o de pactos entre partes conforme a los preceptos legales.

□ La duración

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los supuestos legalmente previstos.

El contrato de trabajo puede resultar nulo (parcial o total) por inexistencia o vicio del consentimiento, imposibilidad o ilicitud del objeto, inexistencia o ilicitud de la causa o por infracción de las normas laborales.

4.2. El periodo de prueba

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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

periodo de prueba y por lo tanto la empresa no podrá extinguir el contrato sin justa causa que lo justifique.

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

- Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos.
- El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación
- Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
- Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.
- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

¿Qué duración puede alcanzar el periodo de prueba?

La duración del periodo de prueba se refleja en el convenio colectivo, en función del grupo profesional, si éste no estableciera nada al respecto, el Estatuto de los Trabajadores establece que la duración máxima para este periodo será

- Para los técnicos titulados, máxima seis meses.
- Para los demás trabajadores (personas sin titulación técnica) en empresas de más de 25 trabajadores, máximo dos meses.
- Para los demás trabajadores (personas sin titulación técnica) en empresas de menos de 25 trabajadores, máximo tres meses.
- Para los contratos de duración determinada (circunstancias de la producción y sustitución) concertados por tiempo inferior a seis meses, el periodo de prueba será como máximo de un mes.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

La duración máxima del periodo de prueba en los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional será de un mes.

En el periodo de prueba el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador.

Si no se supera el periodo de prueba, el trabajador puede ser despedido sin preaviso, sin alegar causa y sin indemnización alguna, pero debe abonarle el salario por los días de trabajo.

5. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Existen múltiples modalidades de contratación, **no vamos a estudiar todos los tipos de contratos existentes, sólo los más habituales.**

Los contratos se pueden clasificar según **su duración: por tiempo indefinido y de duración determinada** y según **su jornada: jornada completa y jornada parcial.**

El [Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo](#), ha introducido novedades en materia de contratación con las que se pretende corregir la excesiva temporalidad del mercado de trabajo, recuperando derechos y garantías e impulsando medidas de flexibilidad interna, asegurando la calidad del empleo y el dinamismo de nuestro tejido productivo.

En este sentido, el Real Decreto-ley 32/2021, modifica determinados aspectos del Estatuto de los Trabajadores, con medidas que pretenden:

- **Modernizar y simplificar la contratación laboral.**
- Modernizar la contratación y subcontratación de obras o servicios.
- Modernizar las medidas de flexibilidad interna de las empresas.
- Modernizar la negociación colectiva.
- Modificar aspectos de los contratos formativos celebrados con personas con discapacidad.

A continuación, se facilita tabla que contiene las modalidades contractuales que se van a desarrollar:

| MODALIDADES CONTRACTUALES | |
|---------------------------|---|
| Contratos indefinidos | <input type="checkbox"/> Contrato indefinido ordinario. <input type="checkbox"/> Contrato fijo discontinuo. |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|-----------------------------------|--|
| Contratos de duración determinada | <input type="checkbox"/> Contrato por circunstancias de la producción. <input type="checkbox"/> Contrato de sustitución de la persona trabajadora |
| Contratos formativos | <input type="checkbox"/> Contrato de formación en alternancia. <input type="checkbox"/> Contrato para la obtención de la práctica profesional. |
| Contratos a tiempo parcial | <input type="checkbox"/> Contrato a tiempo parcial. <input type="checkbox"/> Contrato de relevo y jubilación anticipada. |

5.1. CONTRATOS INDEFINIDOS

CONTRATO DE DURACIÓN INDEFINIDA ORDINARIO.

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

Puede pactarse la **jornada completa o parcial**, se considerará celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador comparable a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato que realice un trabajo idéntico o similar.

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

Se presume, salvo prueba en contrario, que el contrato es indefinido en los siguientes casos:

- Cuando **no exista alta en la Seguridad Social**, una vez transcurrido un plazo igual al del periodo de prueba.
- Cuando el contrato temporal esté celebrado en **fraude de ley**.
- Los contratos temporales **no formalizados por escrito** cuando lo exija una disposición legal.
- Cuando la persona trabajadora continúe desarrollando su actividad una vez agotado el plazo determinado en el contrato, si no existe una prórroga o nuevo contrato.
- Las personas trabajadoras que **en un periodo de veinticuatro meses** hubieran estado contratadas durante un **plazo superior a dieciocho meses**, con o sin

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más **contratos por circunstancias de la producción**, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Existen una serie de **bonificaciones** para la contratación indefinida. Las bonificaciones son deducciones que tienen por objeto la reducción de los costes de la Seguridad Social de las empresas, para potenciar el acceso de ciertos colectivos al mercado laboral. Algunas de las cuales son:

Bonificación para la transformación de contratos temporales en indefinidos:

- Transformación del contrato para la adquisición de la práctica profesional.
- Bonificación para personas con discapacidad.
- Bonificación para la contratación indefinida de parados de larga duración.
- Bonificación para colectivos en riesgo de exclusión y víctimas de diferentes circunstancias.
- Transformación del contrato de formación en alternancia.

Bonificación a la contratación indefinida:

- Contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración. □
Contratación de personas víctimas de violencia de género.
- Contratación de mayores de 52 años beneficiarios del subsidio por desempleo.

Bonificación de contratos formativos:

- Contratación para la obtención de la práctica profesional.
- Contratación de formación en alternancia.

Bonificación en la contratación de personas con discapacidad:

- Contrato temporal para trabajadores con discapacidad.
- Contrato indefinido para trabajadores con discapacidad.
- Contrato para trabajadores con discapacidad procedentes de Centros Especiales de Empleo.
- Contrato para la formación en alternancia celebrados con personas discapacitadas.
- Contrato para la obtención de la práctica profesional celebrados con personas discapacitadas.

CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.

Está regulado en el [artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores](#), tras la reforma laboral propuesta por el [Real Decreto-ley 32/2021](#), el contrato fijo discontinuo se presenta bajo las siguientes características:

1. Se concertará para la realización de:
 - **Trabajos estacionales** o vinculados a actividades productivas de temporada.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

- **Trabajos no estacionales**, de prestación intermitente, siempre que los periodos de ejecución sean ciertos, determinados o indeterminados.
 - Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de **contratas (mercantiles o administrativas)**, que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
 - **Trabajos a través de Empresas de Trabajo Temporal.**
2. Se formalizará necesariamente **por escrito y** se deberá reflejar: los elementos esenciales de la actividad laboral, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución.
 3. Se establecerán por convenio colectivo los **criterios objetivos y formales** por los que debe regirse el **llamamiento**. Este será por escrito o por otro medio que permita dejar constancia del llamamiento.
 4. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su **antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral** y no el tiempo de servicio efectivamente prestado, salvo aquellas condiciones que exijan otros tratamientos en base a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.
 5. Cuando se produzcan puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo **podrán solicitar la conversión** de su contrato en **indefinido ordinario**.
 6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de **colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación** del sistema de formación profesional para el empleo, durante los periodos de inactividad.

5.2. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Están regulados en el [artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores](#) y también los convenios colectivos establecen preceptos con relación a ellos. La reforma laboral propuesta por el [Real Decreto-Ley 32/2021](#), establece los siguientes tipos de contratos temporales:

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Las principales características son las que se presentan a continuación:

| CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN | |
|--|--|
| Motivos | <ul style="list-style-type: none">• Atender un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, así como oscilaciones que siendo de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable y disponible. Se entiende entre estas oscilaciones las que derivan de las vacaciones anuales.• Atender un incremento ocasional y previsible de la actividad, que tenga una duración reducida y delimitada. |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|---------------------------------|--|
| Duración | <ul style="list-style-type: none"> Si se trata de un incremento imprevisible, la duración no podrá ser superior a 6 meses, ampliable por convenio colectivo hasta 12 meses. Admitiéndose una única prórroga si la duración es inferior a seis meses. Si se trata de un incremento previsible, las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, los cuales no podrán ser utilizados de manera continuada. |
| Indemnización | <input type="checkbox"/> Derecho a indemnización de 12 días de salario por año trabajado. |
| Recargo en la cotización | <ul style="list-style-type: none"> Los contratos de duración inferior a 30 días tienen un recargo en la cotización empresarial de 24,78 €. El recargo se calcula de la siguiente forma: = 3 x 35€ (base mínima de cotización) x 23,60% (contingencias comunes) |

| CONTRATO POR SUSTITUCIÓN DE UNA PERSONA TRABAJADORA | |
|--|---|
| Objeto | <ul style="list-style-type: none"> Sustituir a una persona con derecho de reserva de puesto. Completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en convenio colectivo. |
| | <p>En ambos casos el contrato deberá especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.</p> <input type="checkbox"/> Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. |
| Duración | <input type="checkbox"/> Si es por sustitución, hasta la reincorporación de la persona trabajadora con derecho de reserva de puesto. <input type="checkbox"/> Si es por selección de vacante, mientras dure el proceso selectivo con un máximo de 3 meses . |
| Indemnización. | <input type="checkbox"/> No se reconoce indemnización por finalización de contrato. |

Conoce más

En la web del SEPE podrás descargar los modelos oficiales de cada tipo contractual:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

5.3. CONTRATOS FORMATIVOS.

Están regulados en el [artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores](#), tras la reforma laboral (Real Decreto-ley 32/2021) los contratos formativos son:

- Contrato de formación en alternancia.
- Contrato para la obtención de la práctica profesional.

| CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA | |
|--------------------------------------|--|
| Concepto | <ul style="list-style-type: none">• Compatibilizar la actividad laboral retribuida con el correspondiente proceso formativo.• El proceso formativo podrá ser en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de empleo.• El contrato se formalizará por escrito, en el modelo oficial e incluirá el plan formativo individual. |
| Requisitos | <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Carecer de la cualificación profesional (título de formación profesional, título universitario, certificado de profesionalidad) para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. |
| | <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Edad: hasta 30 años si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2.<input type="checkbox"/> La persona trabajadora no podrá haber desempeñado ese mismo puesto, en la empresa por tiempo superior a 6 meses. |
| No está permitido | <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> La realización de horas complementarias.<input type="checkbox"/> La realización de horas extraordinarias, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.<input type="checkbox"/> La realización de trabajos nocturnos.<input type="checkbox"/> La realización de trabajos a turnos.<input type="checkbox"/> Establecer un periodo de prueba.<input type="checkbox"/> Concertar este tipo de contrato <i>para sustituir funciones o tareas de</i> personas afectadas por medidas de suspensión o reducción de jornada. |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|-------------------|---|
| Duración | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La duración será la prevista en el plan formativo. <input type="checkbox"/> Mínima de 3 meses y máxima de 24 meses. <input type="checkbox"/> Si la duración es inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma, podrá prorrogarse mediante acuerdo, sin superar los 24 meses. Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo, titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. <input type="checkbox"/> Sin embargo, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base a la misma formación, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades y la duración máxima de todos ellos no exceda de 24 meses. |
| Jornada | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Podrá ser a tiempo completo o tiempo parcial. <input type="checkbox"/> Jornada del primer año: <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo dedicado a trabajo efectivo como máximo el 65% de la jornada. • Tiempo dedicado a actividades formativas como mínimo el 35% de la jornada. <input type="checkbox"/> Jornada del segundo año: <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo dedicado a trabajo efectivo como máximo el 85% de la jornada. • Tiempo dedicado a actividades formativas como mínimo el 15% de la jornada |
| Plan de formación | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Los centros de formación profesional, los centros universitarios y las entidades formativas acreditadas, elaborarán los planes formativos individuales, con la participación de la empresa. <input type="checkbox"/> Los planes formativos contendrán: plan de formación, calendario, actividades y requisitos en cuanto a tutorías. |
| | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La persona contratada contará: <ul style="list-style-type: none"> • Una persona tutora designada por el centro o entidad de formación. • Una persona tutora designada por la empresa. |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|------------------|--|
| Retribución | <input type="checkbox"/> Será establecida por el convenio colectivo de aplicación. <input type="checkbox"/> La retribución se hará en función de: <ul style="list-style-type: none"> • El grupo profesional y nivel retributivo que corresponda. • El tiempo de trabajo efectivo. <input type="checkbox"/> La retribución no podrá ser inferior: <ul style="list-style-type: none"> • Primer año: al 60% del salario de su grupo profesional. • Segundo año: al 75% del salario de su grupo profesional. <input type="checkbox"/> En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado . |
| Seguridad Social | <input type="checkbox"/> La acción protectora de la Seguridad Social para este tipo de contrato comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones , incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). <input type="checkbox"/> Interrumpen la duración del contrato: <ul style="list-style-type: none"> • La incapacidad temporal. • Nacimiento, adopción, acogimiento y guarda. • Riesgo durante el embarazo. • Riesgo durante la lactancia. • Violencia de género. |

| CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL | |
|---|---|
| Concepto | <input type="checkbox"/> Obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación que dan lugar al contrato. |
| Requisitos | <ul style="list-style-type: none"> • Se formalizará por escrito e incluirá el plan formativo individual. • Podrán concertarse con quienes posean título, que habilite para una profesión: <ul style="list-style-type: none"> • Universitario. • Grado medio o grado superior. • Especialista. • Máster profesional. • Certificado del sistema de formación profesional. • Deberá formalizarse dentro de los tres años siguientes a la finalización de la formación ó de los cinco si se concierta con una persona con discapacidad. • No podrán suscribir este contrato quienes: <ul style="list-style-type: none"> • Tengan ya esa experiencia profesional. • Hayan realizado actividad formativa en la misma actividad, en la misma empresa por tiempo superior a tres meses. |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|--------------------------|--|
| Duración | <input type="checkbox"/> Mínima: 6 meses. <input type="checkbox"/> Máxima: 12 meses. <input type="checkbox"/> Estos límites no se tienen en cuenta con personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social. |
| Periodo de prueba | <input type="checkbox"/> Máximo de un mes , salvo lo dispuesto en convenio colectivo. |
| Formación | <input type="checkbox"/> La empresa elaborará el plan formativo individual . <input type="checkbox"/> El plan formativo individual contendrá: <ul style="list-style-type: none"> • Contenido de la práctica profesional. • Asignación de persona que tutorice. <input type="checkbox"/> Las acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, innovación, sostenibilidad y las microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria, se desarrollarán reglamentariamente. <input type="checkbox"/> Al finalizar el contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación de la práctica realizada . |
| Jornada | <input type="checkbox"/> Podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial . <input type="checkbox"/> No se permite la realización de horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor. |
| Retribución. | <input type="checkbox"/> Se fijará en convenio colectivo . <input type="checkbox"/> En su defecto será la que corresponda al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. <input type="checkbox"/> Se fijará en función del tiempo de trabajo efectivo . <input type="checkbox"/> En ningún caso será inferior : <ul style="list-style-type: none"> • A la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia • Ni al SMI en proporción al tiempo trabajado. |
| Seguridad Social | <input type="checkbox"/> La acción protectora de la Seguridad Social para este tipo de contrato comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones , incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). <input type="checkbox"/> Interrumpen la duración del contrato : <ul style="list-style-type: none"> • La incapacidad temporal. • Nacimiento, adopción, acogimiento y guarda. • Riesgo durante el embarazo. • Riesgo durante la lactancia. • Violencia de género. |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Conoce más

No es lo mismo el periodo de prácticas que surge con este tipo de contrato de trabajo, durante el cual percibirás retribución y tendrás una relación laboral con todos los derechos y deberes reconocidos por las normas jurídicas laborales, que las prácticas que deberás realizar durante el módulo de profesional de **FCT (Formación en Centros de Trabajo) obligatorias** para la obtención del título. Es una fase de formación práctica en la empresa que se desarrolla en el centro de trabajo y que

como regla general, se deberá realizar, una vez superados todos los módulos profesionales del ciclo formativo en el centro de Formación Profesional, en el entorno real de la empresa y serán evaluadas por el tutor de FCT del centro educativo con la colaboración del responsable de la empresa. El módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo (FCT) no tiene carácter laboral ni relación becaria, los alumnos que lo cursan continúan siendo estudiantes matriculados en enseñanzas regladas. En este caso no eres un trabajador por cuenta ajena sino simplemente un alumno o alumna “en prácticas”.

Para más información puedes consultar en [TODOFP](#)

5.4 CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.

El artículo 12 del [Estatuto de los Trabajadores](#), desarrolla:

- ☐ Contrato a tiempo parcial.
- ☐ Contrato de relevo y jubilación parcial.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

Las características de este contrato son:

- ☐ Se concierta cuando la **prestación de servicios es inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable**.
- ☐ Se cumplimentará en **modelo oficial**, en el que deben **figurar el número horas ordinarias de trabajo** contratadas al día, a la semana, al mes o al año, así como su **distribución**. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa.
- ☐ La duración del contrato podrá ser: **indefinido o de duración determinada**. La jornada podrá ser **continua o partida** y será **registrada día a día** y sumada mensualmente, entregando copia al trabajador junto al recibo de salario del resumen de todas las horas (tanto de las **horas ordinarias** como de las **horas complementarias**).
- ☐ Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán **los mismos derechos** que los contratados a tiempo completo.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

- ☐ La **conversión de un trabajo a tiempo completo en uno parcial** y viceversa tendrá siempre **carácter voluntario** para el trabajador y no podrá imponerse de forma unilateral.
- ☐ El **empresario deberá informar** a los trabajadores de la empresa sobre la **existencia de puestos de trabajo vacantes**, de manera que estos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial o viceversa.
- ☐ Por convenio colectivo se establecerán medidas para **facilitar el acceso** efectivo de los trabajadores a tiempo parcial **a la formación profesional continua**.
- ☐ **No podrán realizar horas extraordinarias**, salvo en los supuestos de fuerza mayor, sin embargo, está permitida la realización de **horas complementarias**.
- ☐ En relación con las horas complementarias (pactadas o aceptadas voluntariamente) se establece lo siguiente:

| Horas complementarias pactadas | |
|--|---|
| Pacto | <input type="checkbox"/> La realización de horas complementarias precisa de pacto . El <input type="checkbox"/> pacto debe figurar necesariamente por escrito . |
| Permitidas | <input type="checkbox"/> Tanto en contratos indefinidos como temporales . <input type="checkbox"/> Solo para jornadas de trabajo no inferiores a 10 horas semanales en cómputo anual. |
| Límite | <input type="checkbox"/> No podrán exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. <input type="checkbox"/> Los convenios colectivos podrán establecer otros porcentajes entre el 30% y el 60% de las horas ordinarias contratadas . |
| Preaviso | <input type="checkbox"/> El trabajador debe conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con una antelación mínima de 3 días . |
| Renuncia | <input type="checkbox"/> El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto siempre que: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Medie preaviso de 15 días. <input type="checkbox"/> Concurran circunstancias tales como: <input type="checkbox"/> Responsabilidades familiares. <input type="checkbox"/> Necesidades formativas. <input type="checkbox"/> Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial. |
| Horas complementarias de aceptación voluntaria | |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|-----------|--|
| Permitido | <input type="checkbox"/> Solo a los contratos indefinidos . <input type="checkbox"/> Solo para jornadas de trabajo no inferiores a 10 horas semanales en cómputo anual. |
| Límite | <input type="checkbox"/> No podrán exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. <input type="checkbox"/> Los convenios colectivos podrán establecer otros porcentajes entre el 15% y el 30% de las horas ordinarias contratadas. |

La realización de horas complementarias **deberá respetar los límites** en materia de **jornada y descansos**.

En cuanto a la **retribución** de las horas complementarias:

- ☐ Se retribuyen como las **horas ordinarias** de trabajo.
- ☐ Computan a efectos de **bases de cotización** a la Seguridad Social.
- ☐ Computan a efectos del cálculo de **bases reguladoras** de acceso a prestaciones.

CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL

| CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL | |
|---|---|
| Objeto | <input type="checkbox"/> Cuando un trabajador quiere acceder a la jubilación parcial debe reducirse la jornada y el salario entre un 25% y un 50%. |
| | <input type="checkbox"/> Simultáneamente la empresa deberá concertar un contrato de relevo para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. |
| Situación | <input type="checkbox"/> Un trabajador a tiempo completo que puede acceder a la jubilación parcial convierte su contrato en contrato de jubilación parcial (trabajador relevado). <input type="checkbox"/> Otro trabajador suscribe un contrato de relevo (por la reducción de jornada del primero) que podrá ser a tiempo parcial o a tiempo completo (trabajador relevista). |
| Reducción de jornada | <input type="checkbox"/> La reducción de la jornada podrá ser entre el 25% y el 50% . <input type="checkbox"/> Si el contrato de relevo se concierta indefinido a jornada completa, la reducción de jornada y salario (del trabajador que accede a la jubilación parcial) podrá ser del 75% . |
| Requisitos | <input type="checkbox"/> El contrato de relevo se formalizará con: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Persona desempleada. <input type="checkbox"/> Trabajador de la empresa con contrato de duración determinada. |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|----------------------|---|
| Duración | <ul style="list-style-type: none">□ El contrato de relevo podrá ser:<ul style="list-style-type: none">□ Indefinido.□ Como mínimo igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.□ Si el contrato de relevo es indefinido deberá mantenerse al menos dos años después de que el trabajador relevado se jubile totalmente. |
| Indemnización | <ul style="list-style-type: none">□ Al finalizar el contrato de relevo se reconoce al trabajador indemnización de 12 días de salario por año trabajado. La□ conversión del contrato en indefinido genera bonificación en la cuota empresarial de la Seguridad Social. |

Conoce más:

A través de los siguientes enlaces podrás acceder a:

- [Modelos de contratos.](#)
- [Estatuto de los Trabajadores.](#)
- [Reforma del mercado laboral.](#)
- [Guía de bonificación en materia de contratación.](#)

5.5. FLEXIBILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Dentro de este epígrafe no podemos dejar de citar las nuevas formas flexibles de organización del trabajo como el trabajo a distancia, el teletrabajo y el autónomo económicamente flexible. Realizaremos una breve descripción para acercaros a estos términos.

EL TRABAJO A DISTANCIA.

Es aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizara por escrito.

EL TELETRABAJO.

Es una forma de trabajo que no exige presencia en el centro de trabajo, utilizando las tecnologías de la información (TIC) en el marco de un contrato o de una relación de trabajo-

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de ellos de manera regular

EL AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE FLEXIBLE.

Esta figura ha sido introducida por la Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto del trabajador autónomo. Se define en el artículo 11 de la siguiente forma:

Aquel que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que depende económicamente por percibir de él, al menos, el 75 % de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

Es un tipo de trabajador por cuenta propia denominado TRADE porque está registrado como tal y con alta en el Régimen de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, pero sus ingresos dependen de una única empresa. De hecho, esta relación laboral de exclusividad es la que confiere la dependencia con la misma.

6. TIEMPO DE TRABAJO: JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS Y SUSPENSIONES

En Derecho laboral uno de los elementos que más interés despierta entre los trabajadores es todo lo relativo a jornadas, vacaciones, descansos, permisos retribuidos... Por esta razón, a continuación, explicaremos cuáles son las condiciones que sobre esta materia establece la normativa laboral.

6.1. JORNADA Y HORARIO

La jornada de trabajo puede ser definida como la **cantidad de tiempo de trabajo efectivo que el trabajador invertirá en prestar sus servicios**. Es decir, el total de **trabajo efectivo, entre la entrada y la salida del trabajo**. Salvo que el Convenio lo disponga no se computan los descansos dentro de la jornada, los tiempos de desplazamiento y los cambios de ropa.

Su duración viene regulada en los **artículos 34, 35 y 36 del ET**. Podrá ser mejorada por el Convenio colectivo aplicable y por lo pactado en el contrato.

Las normas reguladoras de la jornada de trabajo son imperativas, lo que significa que son derechos irrenunciables y por lo tanto no es lícito pactar en el contrato una jornada superior

Atendiendo a la duración de la jornada pactada cabe distinguir en este sector dos tipos de jornada:

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|-----------------|--|
| Completa | <p>La jornada máxima es de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.</p> <p>Contarían las horas trabajadas al año por semana descontando vacaciones y festivos</p> <p>El Convenio colectivo aplicable puede mejorar esta jornada anual.</p> |
| Parcial | <p>Es la realizada por los trabajadores que prestan sus servicios durante un número de horas, al día a la semana, al mes o al año inferior a la jornada completa de un trabajador del mismo centro de trabajo e idéntico grupo profesional.</p> |

Conoce más

Todos pensamos que el número de horas máximas que se pueden realizar diariamente son 8, pues bien, esto no es cierto, el Estatuto de los Trabajadores (ET) en su artículo 34.3 dispone que el número de horas máximas de trabajo efectivo que se pueden realizar diariamente son 9 siempre que se trate de una jornada regular.

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

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

Cualquier reducción o ampliación de la jornada pactada, así como el cambio de jornada continuada a partida o viceversa, o del horario fijado inicialmente supone **una modificación sustancial de las condiciones de trabajo** que sólo puede llevarse a efecto cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. (Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa conforme al artículo 41 ET).

JORNADA IRREGULAR: mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

En defecto de pacto, desde el 2012 la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

La compensación de horas se realizará según el convenio o bien pacto con los representantes de la empresa. Si no estuviese pactado deberán ser compensadas en un plazo máximo de 12 meses.

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

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

El **horario de trabajo** son las horas concretas en las que se realiza el trabajo, que difiere de la jornada de trabajo que son las horas totales realizadas. La jornada viene determinada en el convenio colectivo y el horario se acuerda entre cada uno de los trabajadores y el empresario.

| | |
|-------------------------|--|
| Trabajo diurno | Es la que transcurre entre las 6 y las 22 horas . |
| Trabajo nocturno | <p>Tiene lugar entre las 22 horas y las 6 horas. Se considera trabajador/a nocturno a aquel que realiza como mínimo 3 horas en ese horario, o al menos 1/3 de su jornada anual en ese horario.</p> <p>Estos trabajadores tendrán derecho a un salario base mayor o bien a un complemento retributivo específico denominado "plus de nocturnidad". Salvo que en el salario ya venga recogido por tratarse en sí mismo de un trabajo nocturno, o se compense por descanso.</p> <p>No pueden realizar trabajo nocturno los menores de 18 años y las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.</p> <p>Su jornada no será mayor de 8 horas y media en un periodo de 15 días y no pueden realizar horas extras salvo fuerza mayor.</p> |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|-------------------------|---|
| Trabajo a turnos | <p>Es aquella donde en el mismo puesto de trabajo se va rotando en horarios sucesivos (se realiza el trabajo de forma rotatoria por ejemplo mañana, tarde y noche)</p> <p>En los procesos productivos de 24 horas, no se podrá realizar más de 2 semanas consecutivas en turno de noche, salvo que sea voluntario por el trabajador.</p> <p>El descanso mínimo entre jornadas se reduce a 7 horas en el caso de cambio de turno.</p> |
|-------------------------|---|

6.2. ADAPTACIÓN, REDUCCIÓN Y AMPLIACIÓN DE JORNADA

- Desde el 8 de marzo de 2019 las personas trabajadoras tienen **derecho** a solicitar la **adaptación** de la duración y distribución de su **jornada** laboral o en la ordenación del tiempo de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia, a fin de posibilitar el **derecho** a la conciliación de la vida familiar y laboral. Es un derecho a la solicitud y La novedad de esta nueva posibilidad es que **obliga a la empresa a negociar** y, en caso de negativa, tener que razonar y justificar por qué niega la solicitud de la persona trabajadora. En cuanto a la negativa, la legislación da bastante margen de maniobra a la empresa por lo que cualquier razón que justifique esa negativa no podrá ser válida.
- Se reconoce a los trabajadores el **derecho a solicitar una reducción de jornada en las siguientes circunstancias personales** (por cuidado de familiares, por lactancia de un menor de 9 meses, por ser víctima de violencia de género) **así como motivos empresariales** (por motivos objetivos reduce entre un 10% y un 70% la jornada de trabajo)

| CAUSA | DERECHO |
|-------|---------|
|-------|---------|

| |
|--|
| Motivos personales del trabajador |
|--|

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Cuidado directo de un menor de doce años (37.6 ET). • Cuidado de personas discapacitadas o familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (37.6 ET) | <p>Reducción de la jornada de trabajo y del salario de entre un octavo y la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Se reduce el salario en la misma proporción</p> <p>El nuevo horario será elegido por el trabajador/a, con la única limitación de que la reducción se lleve a cabo en la jornada diaria todos los días de trabajo. (Los convenios colectivos pueden establecer criterios de concreción horaria para los trabajadores/as)</p> <p>Los trabajadores/as deberán preavisar con 15 días de la fecha de inicio y fin.</p> <p>Los convenios colectivo pueden establecer criterios de concreción horaria para los trabajadores y el plazo de preaviso</p> |
| <p>□ Por cuidado de menor de 18 años afectado de cáncer u otra enfermedad grave que requiera hospitalización de larga duración</p> | <p>Reducción de la jornada de trabajo y del salario al 50%</p> <p>Se reduce el salario en la misma proporción</p> <p>El nuevo horario será elegido por el trabajador/a, con la única limitación de que la reducción se lleve a cabo en la jornada diaria todos los días de trabajo.</p> <p>Los trabajadores/as deberán preavisar con 15 días de la fecha de inicio y fin.</p> <p>Los convenios colectivo pueden establecer criterios de concreción horaria para los trabajadores y el plazo de preaviso</p> |
| <p>□ Nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa sean hospitalizados tras el parto.</p> | <p>Reducción de jornada hasta un máximo de dos horas de la jornada diaria. En este caso, sí que lleva aparejada una disminución proporcional del salario en función de la jornada reducida. Sobre la concreción horaria, es el trabajador el que tiene que decir el número de horas y la nueva jornada. No obstante, la empresa puede oponerse a la nueva jornada por razones organizativa.</p> |
| <p>□ Trabajadora víctima de violencia de género (art. 37.8 ET).</p> | <p>La trabajadora puede optar entre la reducción de la jornada y del salario o a la reordenación</p> |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|---|--|
| | del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario a un horario flexible |
| <input type="checkbox"/> Por lactancia de un menor de 9 meses | <p>Finalizado el descanso por maternidad en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los progenitores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.</p> <p>La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples; quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Es conveniente indicar que la lactancia acumulada sólo se puede disfrutar cuando así lo permita el convenio colectivo o cuando se acuerde con el empresario.</p> <p>En casos de que ambos progenitores trabajen sólo podrá ser ejercido por uno.</p> <p>Esta reducción no conlleva reducción de salarios.</p> <p>Si los dos progenitores trabajan, y ambos solicitan el disfrute del permiso de lactancia, se podrá solicitar el disfrute del permiso hasta que el menor cumpla doce meses. Ahora bien, en el periodo que va desde los nueve a doce meses del menor no será retribuido, sino que se descontará la parte proporcional del salario a los progenitores. Por lo tanto, se parece más a una reducción de jornada.</p> <p>Sin embargo, existe una prestación de la seguridad social, denominada «corresponsabilidad en el cuidado del lactante» recogida en los artículo 183 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social que permite, a uno de los dos progenitores cobrar un subsidio que compense esta ausencia de retribución de media hora entre los nueve y los doce meses del menor, siempre y cuando los dos personas trabajadoras disfruten del derecho.</p> |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|---|--|
| | Se podrá reducir la jornada o acomodar el horario para asistir y acompañar con la reducción |
| <input type="checkbox"/> Clases de preparación al parto | proporcional del salario. (Al establecer acompañar se entiende que va dirigido a la pareja o cónyuge de la mujer embarazada) |
| Motivos empresariales | |
| <input type="checkbox"/> Por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción | <p>La empresa puede reducir la jornada y el salario entre un 10 y un 70%</p> <p>El trabajador/a pasará a cobrar el desempleo por la parte de jornada que no realiza.</p> |

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

Las discrepancias sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas, previa demanda, por la jurisdicción competente. **El procedimiento es urgente y preferente y la sentencia firme.**

En los supuestos de reducción de jornadas por motivos familiares y la reducción de la jornada laboral de las víctimas de violencia de género, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Se consideran horas extraordinarias las que exceden de la jornada completa establecida en el Convenio colectivo, ya sea al año, al mes, a la semana o al día.

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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en casos de fuerza mayor, pero pueden realizar horas complementarias distintas a las pactadas. Por tanto:

- Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.
- Su prestación es voluntaria salvo pacto individual (en el contrato) o colectivo (en el convenio)
- Se prohíbe su realización durante el período nocturno, salvo en los supuestos de jornadas especiales ampliadas reglamentariamente, cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como a menores de 18 años.
- A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.
- Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

Horas extraordinarias de obligada realización

- Son las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas. Se conocen como horas extraordinarias por fuerza mayor, □ Es obligatoria su realización por el trabajador.
- No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

Retribución y número máximo de horas extraordinarias

- Se **abonarán económicamente o compensarán con descanso** por pacto individual o colectivo.
- La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.
- **El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador será de 80.** No se computarán a estos efectos las que hayan sido **compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.**

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

- El máximo de horas extraordinarias que pueden realizar los trabajadores con jornada de cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.
- No se aplica el límite de 80 horas extraordinarias anuales a las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, aunque tendrán que abonarse como horas extraordinarias, siendo obligatoria su realización para el trabajador.

6.3. DESCANSOS.

Esta materia se rige por lo dispuesto en el Convenio colectivo aplicable que en todo caso respetará los descansos mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores que pasamos a examinar:

- **Descanso durante la jornada:** este lapso de tiempo llamado popularmente "pausa por bocadillo" tiene lugar durante el desarrollo de la jornada diaria y no se considerará tiempo de trabajo efectivo, salvo que así lo establezca el convenio colectivo o el contrato. Salvo pacto en contrario, no está obligado a permanecer en el centro de trabajo. Su duración será como mínimo, conforme al artículo 34.4 ET, de:
 - **15 minutos** para los mayores de 18 años con jornadas continuadas diarias superiores a **6 horas**,
 - **30 minutos** para los menores de 18 años con jornadas diarias continuadas superiores a **4 horas y media**.
- **Descanso entre jornadas diarias:** entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir como mínimo **12 horas**, incluso cuando se realicen horas extraordinarias. Salvo en el trabajo a turnos.
- **Descanso semanal:** éste será como mínimo de un **día y medio continuo**, acumulable por periodos de hasta catorce días, que comprenden el domingo más el sábado por la tarde o el lunes por la mañana. Cuando las necesidades de trabajo o las características del centro no permitan disfrutar en sábado o domingo del descanso semanal de día y medio continuo, éste se disfrutará en otros días de la semana.
- Los menores de 18 años el tope diario es de 8 horas de jornada, el descanso entre jornadas tendrá una duración mínima de 30 min, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4' 5 horas y su descanso Semanal será, como mínimo, de dos días seguidos (ininterrumpidos).

6.4. VACACIONES Y FESTIVOS.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

- **Las vacaciones:** todo trabajador/a/ tendrá derecho cada año completo de servicios a **30 días de vacaciones**.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecusable. El procedimiento será **sumario y preferente**.

El personal que cese durante el transcurso del año, sin haberlas disfrutado, tendrá derecho a la parte proporcional según el tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

- **Los festivos:** los trabajadores/as tienen derecho a **14 días festivos anuales. Estos días son retribuidos y no son recuperables**. De esos 14 días, 2 son de carácter local (los aprueban los Ayuntamientos) y 2 son de carácter autonómico (los aprueban las CCAA).

Las fiestas están distribuidas en cuatro grupos:

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

- Fiestas de ámbito nacional: 25 de diciembre Natividad del Señor, 1 de enero Año Nuevo, 1 de mayo Fiesta del Trabajo, 12 de Octubre Fiesta de la Hispanidad.
- Fiesta Cívica: 6 de diciembre Día de la Constitución Española.
- Fiestas del art. 3 del Acuerdo entre el Gobierno y la Santa Sede: 15 de agosto Asunción de la Virgen, 1 de noviembre Día de Todos los Santos, 8 de diciembre Inmaculada Concepción, Viernes Santo.
- Fiestas del Acuerdo entre el Gobierno y la Santa Sede: Jueves Santo, 6 de enero Adoración de los Reyes Magos, 19 de marzo San José, 25 de Julio San Santiago.

Las fiestas de carácter local (máximo 2 al año) deben de fijarlas los respectivos municipios y hacerlas públicas en los B.O. y medios de comunicación para el general conocimiento. Las Comunidades Autónomas podrán establecer sus fiestas anuales (máximo 3).

También pueden hacer uso de la facultad de trasladar a lunes las fiestas autonómicas que coincidan en domingo

Cuando excepcionalmente por las razones técnicas u organizativas no se pueda disfrutar la fiesta, se deberá abonar al trabajador el importe de las horas trabajadas incrementado en un 75% como mínimo, salvo descanso compensatorio.

CALENDARIO LABORAL

- **Anualmente la empresa**, tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.
- El calendario estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de éstos .El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.
- **Descansos adicionales:** son establecidos por los Convenios colectivos y suponen una mejora de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

6.5. PERMISOS RETRIBUIDOS

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

| MOTIVO DE AUSENCIA EN EL TRABAJO | TIEMPO DE AUSENCIA |
|----------------------------------|--------------------|
|----------------------------------|--------------------|

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|---|--|
| Matrimonio | 15 días naturales, debiendo preavisar con una antelación mínima de 15 días . |
| Accidente/enfermedades grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad | El ET prevé 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, si es necesario hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días, mejorable por Convenio . |
| Traslado del domicilio habitual | 1 día . Deberá preavisarlo con 15 días de antelación. |
| Deber inexcusable, de carácter público y personal | El tiempo indispensable para el cumplimiento . Si se percibe una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Centro. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de asistir a trabajar en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, el Centro podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa. |
| Funciones sindicales o de representación del personal | El tiempo necesario. |
| Exámenes prenatales y preparación al parto | Tiempo indispensable, previo aviso y justificación. |
| Lactancia de un hijo menor de nueve meses | <p>Una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador o trabajadora, se podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por lactancia corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada habitual.</p> <p>Se podrá acumular el permiso en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de</p> |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|---|---|
| | los dos progenitores en caso de que ambos trabajen. |
| Nacimiento de hijos prematuros o que por otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto | La madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora . (Además el padre o la madre pueden reducir por esta causa dos horas su jornada, pero sin retribución). |
| Formación vinculada al trabajo | Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario. |

Los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho al disfrute de **los permisos no retribuidos necesarios** para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

Esta es una lista abierta y un derecho mínimo por lo que los convenios colectivos pueden mejorar y ampliar los permisos retribuidos como, por ejemplo, días por asuntos propios, para la realización de exámenes oficiales, visitas médicas, conciliación vida personal y familiar entre otros.

Conoce más

Conoce los [grados de consaguinidad y afinidad](#)

6.6. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

Destacar que dentro de la suspensión existe un supuesto especial denominado excedencia, la cual es por iniciativa del trabajador, ya sea excedencia forzosa, excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de familiares y la excedencia voluntaria.

Las causas legales se hallan recogidas en el ET, pudiendo los Convenios colectivos ampliar los supuestos y mejorar las condiciones. En algunas suspensiones existe derecho a la reserva de su puesto de trabajo pero en otras no. Examinaremos las que recoge **el art. 45 y siguientes del ET** por separado:

1º Suspensiones con reserva de puesto de trabajo.

- a. **Excedencia forzosa para el ejercicio de un cargo público o cargo electivo sindical:** Cuando el cargo le imposibilita la asistencia al trabajo. Su duración es equivalente a lo que dura el cargo, y una vez finalizado este el trabajador/a tiene 30 días para reincorporarse.
- b. **La asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional.**
- c. **Nacimiento de hijo común, adopción o acogimiento de menores de 6 o 18 años si son discapacitados o cuando por sus circunstancias personales tengan dificultades de inserción social y familiar:** 16 semanas ampliables en caso de parto o adopción múltiple en 2 semanas por hijo adicional.
- d. **La excedencia para el cuidado de hijos:** 3 años a contar desde el nacimiento o adopción. El primer año si se le reserva el puesto de trabajo, en el segundo y tercer año se le reserva un puesto de su grupo profesional.
- e. **Excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida:** Su duración no será superior a 2 años y podrá disfrutarse de forma fraccionada. El primer año se le reserva el puesto de trabajo; en el segundo año se le reserva un puesto de su grupo profesional
- f. **Fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:** el tiempo necesario.
- g. **La privación de libertad del trabajador:** mientras no exista sentencia condenatoria.
- h. **La incapacidad temporal del trabajador por enfermedad o accidente** suspenden también la relación laboral.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

- i. **La existencia de riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o durante la lactancia natural:** en este último caso se suspende el contrato hasta que el menor lactante cumpla 9 meses.
- j. **Las mujeres víctimas de violencia de género:** podrán suspender su relación laboral por un periodo no superior a 6 meses, que podrá ser prorrogado por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18 meses.
- k. **La huelga lícita y el cierre patronal (art.45.1.I ET):** es una causa de suspensión de naturaleza colectiva.
- l. **Suspensión disciplinaria de empleo y sueldo:** por la comisión de faltas laborales.

2º Suspensiones sin reserva de puesto de trabajo.

- a. **La excedencia voluntaria.** Esta excedencia podrá ser solicitada por los trabajadores/as con una antigüedad en la empresa superior a un año, y su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. (No puede volver a solicitarse una nueva excedencia hasta que pasen cuatro años de la anterior) El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho preferente al reingreso en una vacante en su grupo profesional y el tiempo no se le computa a efectos de antigüedad. Debe solicitarse el reingreso con un mes de antelación.

3º Suspensiones que pueden suponer reserva del puesto de trabajo o no según lo pactado

Por mutuo acuerdo de ambas partes o pacto válido en el contrato podrá suspenderse el contrato de trabajo. En estos casos se estará a lo pactado en lo que se refiere a la duración y al derecho del trabajador/a/ a su reincorporación y reserva del puesto.

REINCORPORACIÓN AL TRABAJO Y DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN / LA EXCEDENCIA

- **Con carácter general** el trabajador tiene derecho a reincorporarse al trabajo que ocupaba una vez cesen las causas que motivaron la suspensión.

En el caso concreto del ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior: Deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cumplimiento del servicio o del cese en el ejercicio de cargo.

- **Incapacidad temporal:** una vez cesada la situación de incapacidad temporal el trabajador/a deberá reincorporarse a su puesto de trabajo. Si el trabajador/a en incapacidad temporal es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, será motivo de extinción del contrato de trabajo, salvo que a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, en cuyo caso subsistirá la suspensión de la

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

- **Nacimiento de hijo:** la suspensión por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, tras sucesivas mejoras en los últimos años (subió a **8 semanas** en **abril de 2019**, a **12 semanas** en **enero de 2020**, y a su duración actual en **enero de 2021**). ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo ([Real Decreto Ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#), aprobado en marzo de 2019)
- **Adopción o acogimiento:** En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir de segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes
- **Riesgo durante el embarazo:** en el supuesto de suspensión del contrato este finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- El trabajador/a que disfrute de una **excedencia voluntaria**, debe solicitarse el reingreso con un mes de antelación.

7. LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

- a. Un cambio de las normas que la regulan, ya sean legales o pactadas (Convenios Colectivos).
- b. Un acuerdo entre las partes, ya sea colectivo (con los representantes del personal) o individual (con el trabajador).

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

- c. La voluntad del empresario, quien puede modificar unilateralmente determinadas condiciones de trabajo.
- d. La subrogación empresarial, que tiene lugar cuando cambia el titular de la empresa ya sea por muerte del empresario o por venta de la empresa.

¿PUEDE EL EMPRESARIO EJERCIENDO SU PODER DE DIRECCIÓN MODIFICAR LIBREMENTE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL CONTRATO?

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

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

1. Movilidad funcional.
2. Movilidad geográfica.
3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

7.1. LA MOVILIDAD FUNCIONAL.

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

Cabe distinguir **tres supuestos** conforme a la reforma del 2012 que ha establecido que solo existirán grupos profesionales y no categorías profesionales:

- a. **Movilidad dentro del grupo profesional:** Podrá ser ordenada libremente por el empresario sin límite de tiempo, siempre que respete la titulación profesional exigida para el desempeño del puesto de trabajo. El trabajador tendrá derecho al salario correspondiente al nuevo puesto salvo que sea de inferior cuantía, en cuyo caso mantendrá la retribución del puesto anterior.
- b. **Movilidad fuera del grupo profesional:** debe existir una causa organizativa o técnica y por el tiempo imprescindible, en tal caso las funciones encomendadas pueden ser superiores o inferiores al grupo profesional del trabajador pactadas en su contrato.
 - **Movilidad ascendente:** tiene lugar cuando se ordena la realización de funciones de grupo profesional superior. Este cambio puede ser exigido por el empresario, pero sólo por el tiempo imprescindible y siempre que existan razones técnicas u

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

organizativas que lo justifiquen. Cuando ésta situación se prolonguen durante los periodos que fija el ET (más de 6 meses durante un año, o más de 8 meses durante dos años) o los convenios colectivos, el trabajador tendrá derecho a solicitar el ascenso, es decir, que la vacante sea cubierta definitivamente por quien pueda tener derecho a ella según las reglas de ascenso aplicables en la empresa (incluido el propio trabajador solicitante).

- **Movilidad descendente:** también cabe la posibilidad de que el empresario ordene la realización de funciones inferiores en casos excepcionales por necesidades urgentes e imprevisibles de la actividad, pero sólo por el tiempo imprescindible y sin que este cambio pueda entrañar disminución alguna del salario que percibe el trabajador correspondiente a su puesto originario.

Consideraciones generales

- La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.
- La empresa no podrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
- Contra la negativa de la empresa a conceder el ascenso por realización de funciones superiores, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social.
- Retribución de los trabajadores: Si la actividad realizada es de inferior grupo profesional o categoría la retribución será la del puesto de origen. Si la actividad realizada es de superior grupo profesional o de categoría equivalente la retribución será la del puesto desempeñado, de ser éste superior.
- Si se tratara de un cambio definitivo de puesto de trabajo fuera del grupo profesional y se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Conoce más

Un **grupo profesional** es el que agrupa todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en dicho grupo, y puede incluir distintas tareas, funciones, especialidades, profesionales o responsabilidades asignadas.

7.2. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Para poder hablar de movilidad geográfica, los tribunales analizan la necesidad de un cambio de residencia, además de los siguientes factores:

1. Distancia entre el nuevo centro de trabajo y el antiguo si supera o no los 30 kilómetros.
2. Tiempo de desplazamiento al centro de trabajo: analizando si es superior o inferior al 25% de la jornada laboral.
3. Costes del desplazamiento, para comprobar si son superiores al 20% del salario.

No se considera que exista movilidad geográfica si el trabajador/a ha sido contratado, específicamente, para prestar sus servicios en centros móviles o cuando la propia naturaleza de su trabajo implique, necesariamente, una movilidad geográfica. En el mismo sentido cuando el traslado sea consecuencia directa de una sanción disciplinaria (debidamente acreditada) o bien de un pacto voluntario entre trabajador y empresario.

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

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

El procedimiento a seguir es diferente según el caso:

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

1. Deberá comunicar la decisión a los trabajadores afectados y representantes legales como mínimo treinta días antes de la fecha prevista para el traslado. Se exige, únicamente la notificación al trabajador del traslado, debiendo hacerse constar el nuevo destino, la fecha de efectividad del traslado y los motivos del mismo.
2. Si el traslado fuese colectivo, se inicia una “fase de consultas” con los representantes del personal a fin de llegar a un acuerdo, y se solicita el informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se alcance o no un acuerdo con estos representantes, el empresario adoptará la medida que crea conveniente.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Los traslados individuales son aquellos que en un período de 90 días afectan a:

- < 10 trabajadores en empresas < 100 trabajadores.
- < 10 % trabajadores en empresas entre 100 y 300 trabajadores.
- < 30 trabajadores en empresas > 300 trabajadores

B. Cuando se trate de un **desplazamiento**, si éste es superior a tres meses, la empresa deberá comunicarlo con 5 días de preaviso, para desplazamientos de duración inferior o igual a 3 meses, bastará al empresario con avisar con “antelación suficiente” (sin que se precise en la ley qué se entiende por “antelación suficiente” pero se desprende que basta con un preaviso de 2-3 días laborables). y el trabajador gozará de un permiso remunerado de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, siendo a cargo de la empresa los gastos del mismo. Económicamente tendrá derechos salarios, dietas y gastos de viaje.

¿ESTÁ OBLIGADO EL TRABAJADOR A OBEDECER LA ORDEN EMPRESARIAL?

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

- a. Cumplir la orden, pero impugnarla ante la Jurisdicción social en el plazo de veinte días a contar desde que le fue notificada, que podrá declararla justificada o injustificada.
- b. Rechazar el traslado y extinguir su contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un límite de 360 días.

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

Tenemos que señalar que la impugnación judicial no es óbice para que la orden de traslado sea ejecutiva. Es decir, que el trabajador **deberá acatar el traslado y, paralelamente, defender su derecho ante los Tribunales**.

7.3. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

De acuerdo con el art. 41 ET se consideran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET antes examinadas.

Para que puedan producirse han de existir probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

¿QUÉ PUEDE HACER EL TRABAJADOR/A ANTE UNA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL?

Se debe notificar con 15 días de antelación al trabajador y éste tiene varias opciones:

- 1) **Aceptar la decisión de modificación sustancial**, y adaptarse a los cambios
- 2) **Impugnar la decisión de modificación sustancial** ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones
- 3) **Rescindir el contrato** y percibir una indemnización de **20 días por año de servicio, con un máximo de 9 meses**, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial.
- 4) **Solicitar la extinción del contrato** ante la jurisdicción social, cuando las modificaciones sustanciales se lleven a cabo sin respetar lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y redunden en el menoscabo de la dignidad del trabajador/a.

En el caso de que la modificación suponga un perjuicio a su formación profesional o dignidad, el trabajador podrá solicitar ante la Jurisdicción social la resolución de su contrato con derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades.

Las modificaciones sustanciales colectivas, han de hacerse efectivas siguiendo el procedimiento: deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Si no se llegase a un acuerdo, la decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo.

Conocer más

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

8. EL SALARIO

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

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

Los tipos de salario se pueden clasificar según forma de pago y según la forma de cálculo:

- Según cálculo::

Salario en metálico: el que es pagado con la moneda de curso legal. De esta manera, quién lo recibe tiene la posibilidad de llevar a cabo pagos en efectivo .Puede ser en metálico, por talón o por transferencia bancaria.

Salario en especie: de manera contraria, el salario en especie es aquel que se paga con bienes diferentes al dinero. Por ejemplo, vivienda, vehículo, etc. No puede ser superior al 30% del total de las retribuciones.

- Según la forma de cálculo:

Salario por unidad de tiempo: Se establece de acuerdo a la duración de la prestación del servicio, es decir, por hora, por día, por mes.

Salario por unidad de obra: el salario por unidad de obra, en cambio, se paga de acuerdo a la cantidad del trabajo que se ha llevado a cabo. Es decir, independientemente del tiempo que se ha invertido en la ejecución del mismo.

Salario mixto: Es aquel que combina el salario por unidad de obra con el salario por unidad de tiempo.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

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

| Contenido | |
|-----------------------|--|
| Lugar de pago | El pago se hará en el lugar convenido o el que marque las costumbres locales del sector profesional de que se trate. La práctica habitual es que éste sea abonado en el centro de trabajo dentro de la jornada laboral o mediante transferencia bancaria |
| Tiempo de pago | <p>Se abonara en la fecha convenida y a falta de pacto en la que marquen las costumbres, sin que en ningún caso el periodo de pago pueda exceder de un mes. Se reconoce al trabajador el derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.</p> <p>El retraso en el pago es sancionable con el pago de un interés del 10% de lo adeudado de carácter anual, y de ser continuado se faculta al trabajador para solicitar judicialmente la extinción del contrato con derecho a indemnización.</p> <p>La acción para reclamar ante la Jurisdicción social el abono de los salarios adeudados prescribe al año a contar desde el día en que debió abonarse.</p> |
| Forma de pago | <p>Con el fin de asegurar un medio de prueba del cumplimiento de la obligación retributiva y facilitar al trabajador una información completa sobre las diferentes partidas que integran su remuneración la ley exige que el empresario entregue un recibo individual denominado nómina, que se ajustará al modelo oficial aprobado <u>Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios u otro modelo autorizado (art.29.1 ET).</u></p> <p>El trabajador firmará un duplicado, y dicha firma da fe de la percepción de la cantidad reflejada, pero no presupone conformidad con la misma. En los casos de transferencia bancaria, se entiende sustituida la firma por el comprobante expedido por la entidad.</p> |
| Cuantía mínima | <p>Anualmente el Gobierno fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para todos los trabajadores y todas las profesiones independientemente de la edad, sector y categorías profesional, el cual constituye la retribución mínima por debajo de la cual resulta nulo cualquier pacto que establezca un salario inferior. Está referido al salario base correspondiente a la jornada completa de trabajo, de modo que si fuera inferior se percibirá la cantidad prorrateada.</p> <p>Anualmente el Gobierno debe fijar la cuantía del salario mínimo interprofesional, contenido en el artículo 27.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y procede mediante Real Decreto.</p> |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | |
|------------------------------|--|
| | Se basa en el artículo 35 de la CE 1978 conforme al cual se establece que todos los españoles tienen derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. |
| Garantías del salario | Inembargabilidad del salario que veremos a continuación Pero también podemos citar el salario como crédito privilegiado y el Fondo de Garantía Salarial. |

INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO

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

La parte del salario que exceda del SMI **será embargable según la escala que recoge el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil** que oscila entre un 30% y un 90% según el importe total.

La parte embargable se calcula sobre el líquido a percibir después de aplicar los descuentos de IRPF y la Seguridad Social (art 607.5 LEC):

1. Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del salario mínimo interprofesional (2 SMI), el 30%.
2. Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer salario mínimo interprofesional (3 SMI), el 50%.
3. Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional (4 SMI), el 60%.
4. Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional (5 SMI), el 75%.
5. Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90%. La parte del **salario neto equivalente al SMI** es **inembargable** en su totalidad, salvo cuando el embargo se efectúe para el pago de pensiones alimenticias al cónyuge, e hijos en los casos de divorcio, separación, nulidad o alimentos.
La parte del salario que exceda del SMI será embargable según la escala que recoge la Ley de Enjuiciamiento Civil que oscila entre un 30% y un 90% según el importe total.

Veamos un supuesto práctico de inembargabilidad del salario

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Un trabajador que cobre 3.200 euros. ¿Qué importe máximo de su salario le podrían embargar para hacer frente a una deuda por incumplimiento de una obligación contractual?

En este caso, resulta inembargable la cantidad que no exceda del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) -que en 2022 es de 1.000 €- seguiremos la escala mencionada.

| Franja de sueldo | % no embargable | Cantidad inembargable |
|---------------------------|-----------------|-----------------------|
| 0 € a 1.000 € | 0% | 1000 € Inembargable |
| 1.000 € a 2.000 € | 30% | 300 € |
| 1.000 € a 3.000 € | 50% | 500 € |
| 3.000€ a 3.200 € | 60% | 120€ |
| Total sueldo inembargable | | 300+500+120 = 920 € |
| Sueldo embargado | | 3.200 -920 = 2.280 € |

Citas para pensar

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

8.1. ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN DEL SALARIO

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

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

Todos los trabajadores deben cobrar un salario base en función a la categoría profesional que establece el convenio.

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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

$$Sb \geq SMP \geq SMI$$

- **Complementos o pluses salariales:** son **aquellas cantidades que se suman al salario base por la concurrencia de una causa específica**. Los complementos salariales que como mínimo te deberán ser abonados aparecen establecidos en el convenio colectivo que te sea de aplicación. No obstante el empresario puede pactar en tu contrato

más complementos de los que recoja tu convenio, se trataría en este caso de una mejora realizada voluntariamente. Existen muchos tipos de complementos, si bien se pueden clasificar en tres categorías:

1. **Complementos personales:** se fijan en función de conocimientos o experiencia, condiciones personales, o profesionales del trabajador, se consideran como tales: **la antigüedad, el plus de títulos, idiomas, conocimientos especiales y similares**.
 2. **Complementos relacionados con el puesto de trabajo:** son pluses funcionales no consolidables que percibe el trabajador por razón de las características del puesto concreto asignado. Se incluyen aquí, entre otros: **plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad, el plus de turno o turnicidad** (cuando se acepta la rotación en los diferentes turnos de trabajo), **el plus de nocturnidad** (jornada nocturna).
 3. **Complementos relativos a la cantidad y calidad de trabajo realizado:** se incluyen aquí, entre otros: **primas e incentivos** (calculados sobre el rendimiento del trabajador), **las horas extraordinarias, el plus de asistencia y puntualidad, las comisiones** (participación en los beneficios derivados de una operación en la que ha mediado con el cliente). No son consolidables.
- **Las pagas extraordinarias** serán como mínimo dos al año, una se abonará en Navidad y la otra en el mes que se pacte por convenio colectivo, siendo posible pactar su prorrateo a lo largo del año. Son complementos de vencimiento superior al mes. Su cuantía la fija el convenio colectivo sin que pueda ser inferior al salario base.
 - **Complementos referidos a los resultados de la empresa**, dentro de esta modalidad cabe incluir **la participación en beneficios**. Son complementos de vencimiento superior al mes y es habitual, en su caso, que se denomine la paga de marzo.
 - **Las percepciones extrasalariales o no salariales** son cantidades abonadas para compensar los **gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir situaciones de necesidad o inactividad** (art.26.2 ET).

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Las percepciones o complementos extrasalariales o no salariales más comunes suelen ser:

- Las dietas de viaje, tanto si se pernocta como si no se pernocta.
- Plus de distancia.
- Plus de transporte.
- Gastos de locomoción.
- Desgaste de herramientas de trabajo.
- Prendas de trabajo, bien en especie o en dinero.
- Entrega de productos a un precio inferior, como la posibilidad de comer en comedores de empresa a un precio más económico, etc.
- [Quebranto de moneda.](#)
- Indemnización por traslado.
- Indemnización por fallecimiento.
- Indemnización por modificación sustancial de las condiciones de trabajo en horario, jornada de trabajo, trabajo a turnos, sistema de remuneración, movilidad funcional, sistema de trabajo y rendimiento, siempre que se haya visto perjudicado el trabajador.
- Percepciones por matrimonio, voluntario para la empresa.
- Prestaciones por incapacidad temporal.
- Prestaciones de compensación por desempleo parcial.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.
- Indemnización por despido.

8.2. LA NÓMINA

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

- Permite acreditar que el empresario ha cumplido con su obligación de pagar el salario.
- Ayuda al trabajador a entender los diferentes conceptos que se pagan con el salario, y también para corregir errores, por eso es importante que el trabajador conserve todas sus nóminas.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

- Es un documento fundamental para futuras reclamaciones de cantidades ante los Juzgados de lo Social y para comprobación de indemnizaciones en caso de despido.
- Puede utilizarse como prueba de que existe una relación laboral, aunque no se tenga contrato por escrito.
- Permite comprobar que el trabajador ha cotizado, y la cantidad por la que cotiza, y por tanto una prueba para futuras reclamaciones en materia de pensiones, de jubilación y de IRPF.
- Permite acreditar que el empresario ha procedido al abono de la retribución correspondiente.
- Permite comprobar que el salario mínimo establecido por el convenio para cada categoría profesional, es el que realmente se paga.

El Estatuto de los Trabajadores prevé que el Ministerio de Empleo disponga de un **modelo oficial de recibo de nómina**. En noviembre de 2014 se publicó el modelo que tendrán que utilizar todas las empresas antes de mayo de 2015.

El modelo oficial de nómina se regula en [Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios](#)

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 273

Martes 11 de noviembre de 2014

Sec. I. Pág. 92796

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

| | | | |
|---|--|--|----------------|
| Empresa: Domicilio: CIF: CCC: | | Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización: | |
| Periodo de liquidación: del de al de de 20.... | | Total días <input type="text"/> | |
| I. DEVENGOS | | IMPORTE | TOTALES |
| 1. Percepciones salariales | | | |
| Salario base | | | |
| Complementos salariales | | | |
| | | | |
| | | | |
| Horas extraordinarias | | | |
| Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)..... | | | |
| Gratificaciones extraordinarias..... | | | |
| Salario en especie..... | | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | |
| Indemnizaciones o suplidos | | | |
| Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social | | | |
| Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos | | | |
| Otras percepciones no salariales | | | |
| | | | |
| A. TOTAL DEVENGADO..... | | | |
| I. DEDUCCIONES | | | |
| 1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta | | | |
| % | | | |
| Contingencias comunes | | | |
| Desempleo..... | | | |
| Formación Profesional..... | | | |
| Horas extraordinarias..... | | | |
| TOTAL APORTACIONES..... | | | |
| 2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas..... | | | |
| 3. Anticipos..... | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | |
| 5. Otras deducciones..... | | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR..... | | | |
| LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B)..... | | | |
| Firma y sello de la empresa | | RECIBÍ | |
| de de 20.... | | | |

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

| CONCEPTO | BASE | TIPO | APORTACIÓN EMPRESA |
|---|------|------|--------------------|
| 1. Contingencias comunes | | | |
| Importe remuneración mensual..... | | | |
| Importe prorrateo pagas extraordinarias..... | | | |
| TOTAL..... | | | |
| AT y EP..... | | | |
| 2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta..... | | | |
| Desempleo..... | | | |
| Formación Profesional..... | | | |
| Fondo Garantía Salarial..... | | | |
| 3. Cotización adicional horas extraordinarias..... | | | |
| 4. Base sujeta a retención del IRPF..... | | | |

www.citapreviainem.es Fuente: Orden ESS/2098/2014, BOE 11/11/2014

COTIZACIONES POR EL TRABAJADOR Y POR EL EMPRESARIO

Hasta ahora en la nómina venían reflejadas las cotizaciones del trabajador:

- Contingencias comunes (4.7%)
- Desempleo (1.55% los indefinidos, 1,6% los temporales)
- Formación profesional (0.1%)

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Además de venir identificadas las cotizaciones específicas de las horas extra. Esta cotización suele suponer de media entre un 6.35% del salario.

Con el nuevo modelo, al final de la nómina se reflejan un en un recuadro sobre “determinación de las bases de cotización a la seguridad social y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención del IRPF y aportación de por la empresa”, **donde vienen indicados todos los datos de la cotización a cargo del empresario. El empresario cotiza por los mismos conceptos que el trabajador, pero además cotiza otros conceptos:**

- Contingencias comunes (23.6%)
- Desempleo (5.5% los indefinidos, 6.7% los temporales)
- Formación profesional (0.6%)
- Fondo de Garantía Salarial (0.2%)

| CONCEPTOS A DEDUCIR | | Trabajador/a | Empresa |
|--------------------------------------|---|----------------|----------------|
| Contingencias comunes | | 4,70 % de BCCC | 23,6 € de BCCC |
| Desempleo | Supuesto general (indefinido) | 1,55% de BCCP | 5,5% BCCP |
| | En contratos temporales a tiempo completo | 1,60% de BCCP | 6,7% BCCP |
| | En contratos temporales a tiempo parcial | 1,60% de BCCP | 6,7% BCCP |
| FOGASA | | NO | 0,20 % BCCP |
| Formación Profesional para el empleo | | 0,10 % de BCCP | 0,60 % BCCP |
| Horas extras ordinarias | | 4,70% de BHE | 23,60 BHE |
| Horas extras por fuerza mayor | | 2% de BHE | 12% BHE |

8.3. CÁLCULO DE LA NÓMINA.

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

Los apartados que lo componen son los siguientes:

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

- **Encabezamiento:** donde aparecen los datos de la empresa (nombre o razón social, domicilio, CIF y código de cuenta de cotización) y del trabajador (nombre y apellidos, NIF, número de afiliación a la Seguridad Social grupo profesional y grupo de cotización)
- **Periodo de liquidación:** el tiempo al que corresponde el pago de la nómina (Ej del 1 de noviembre de 2015 al 30 de noviembre de 2015).
- **I .DEVENGOS:** cantidades que recibe el trabajador en bruto por diferentes conceptos
 - **1 Percepciones salariales**
 - salario base
 - complementos salariales,
 - horas extraordinarias
 - horas complementarias
 - gratificaciones extraordinarias o pagas extras y - salario en especie
 - **2 Percepciones no salariales**
 - Indemnizaciones o suplidos
 - Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
 - Indemnizaciones por traslados suspensiones y despidos
 - Otras percepciones no salariales

Con la suma de todos los devengos obtenemos “**A. TOTAL DEVENGADO**”, el salario bruto (Cantidad que percibiría el trabajador/a si no le dedujesen nada)

- **II.DEDUCCIONES,** se incluyen aquí los descuentos que debe soportar el trabajador por diferentes causas:
 - **Deducciones legales:** cotizaciones a la **Seguridad Social** y la retención para el **Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF)** cuya finalidad es evitar un pago de gran cuantía en la declaración anual del IRPF. El empresario tiene prohibido asumir las deducciones legales que corresponden al trabajador.
 - **Otras deducciones:** anticipos si los hubiere, el valor de los productos recibidos en especie, embargos, préstamos concedidos por la empresa, descuentos por días de huelga y cuotas sindicales, entre otras.

La suma de todas las deducciones se denomina “**B. TOTAL A DEDUCIR**”

La diferencia entre los devengos y las deducciones da como resultado el SALARIO NETO, entendiendo por tal la cantidad efectivamente percibida por el trabajador. Se denomina LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)

9. INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL SECTOR

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

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

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

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

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

¿QUÉ TIPO DE SANCIÓN PUEDE IMPONER LA EMPRESA?

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

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

Los empresarios también pueden cometer infracciones laborales cuando incurren en la conducta, acción u omisión, tipificada como infracción en la normativa del orden social

Se incluyen las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional, de trabajo temporal y de inserción laboral.

También se incluyen las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, las acciones u omisiones de los empresarios, de las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las auditoras y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como las de los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia, que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad laboral sujetas a responsabilidad, las infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria y las derivadas de incumplimiento de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional.

Tales infracciones serán sancionadas por la Autoridad laboral conforme a [la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.](#)

10. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

10.1. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y SUS CAUSAS.

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

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

| CAUSAS DE DESPIDO Y DERECHO A INDEMNIZACIÓN Y DESEMPLEO | | | |
|--|---|---------------|------------|
| Sujeto responsable | Causa | Indemnización | Desem-pleo |
| Por la voluntad conjunta del empresario o empresaria y del trabajador o trabajadora. | Mutuo acuerdo entre las partes. | NO | NO |
| | Causas consignadas válidamente en el contrato, que deberán ser lícitas y posibles. | NO | SI |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | Expiración del tiempo convenido o realización de obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de cualquiera de las partes. No existe derecho a indemnización en los contratos de interinidad, ni en los contratos formativos. | 8 días de salario por año de servicio, ampliable a partir de 2012 en 1 día más, hasta llegar a 12 días por año trabajado a partir de 2015. | SI |
|--|--|---|------------|
| Por la voluntad del trabajador o de la trabajadora. | Dimisión del trabajador, respetando el preaviso previsto en el convenio colectivo. | NO | NO |
| | Abandono, sin mediar preaviso. | NO | NO |
| Sujeto responsable | Causa | Indemnización | Desem-pleo |
| Por la voluntad del empresario | Despido disciplinario , por incumplimiento grave y culpable del trabajador. No hay derecho a indemnización pero si presenta demanda junto con la papeleta de conciliación: Si se declara improcedente, el empresario dispone de 5 días para optar entre la readmisión (y pagar los salarios de tramitación), o la extinción del contrato abonando una indemnización. Si se declara procedente no hay derecho a indemnización ni salarios de tramitación. | Calificación jurídica de un despido: Despido procedente : NO Despido improcedente : 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades o readmisión + salarios de tramitación Despido Nulo: Readmisión+ salarios de tramitación | SI |
| | Despido por causas objetivas como ineptitud del trabajador, falta de adaptación, finalización de una concesión pública y amortización de puestos de trabajo, siempre tiene derecho a indemnización. (art. 52 ET). | Calificación jurídica del despido: Despido procedente : 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades ya entregados con el finiquito. Despido improcedente : de no justificarse la causa alegada, el empresario o la empresaria deberá optar entre la readmisión (el trabajador/a deberá de entregarle la indemnización percibida) o pagar una indemnización igual a la del despido disciplinario improcedente que se reduce a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 meses. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización y se entregan en su caso los salarios de tramitación Despido Nulo: Readmisión+ salarios de tramitación | SI |

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

| | | | |
|--|---|---|----|
| | Despido colectivo , previo Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Siempre tiene derecho a indemnización. Por fuerza mayor , previo envío de la documentación a la Autoridad laboral. Siempre tiene derecho a indemnización. | 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades | SI |
| Por incumplimiento grave del empresario o empresaria (art. 50 ET). | Se incluyen aquí entre otras las siguientes causas: | 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades | SI |
| | a) las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo realizadas por la empresa que menoscaban la dignidad. b) la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario. c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario , salvo determinados supuestos. (ver artículo 50 apartado c). | | |
| Otras causas externas | Muerte, incapacidad o jubilación del trabajador. | NO | NO |
| | Muerte, incapacidad o jubilación del empresario, siempre que no se produzca subrogación empresarial . | Un mes de salario | SI |
| | Extinción de la personalidad jurídica de la empresa societaria, previa la tramitación de un ERE. | 20 días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades | SI |

10.2. CONSECUENCIAS DE LA EXTINCIÓN: LA LIQUIDACIÓN Y EL FINIQUITO

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

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

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

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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

- **Salario** correspondiente a los días del último mes trabajado.
- **Las horas extraordinarias pendientes** realizadas que no haya cobrado el trabajador/a.
- **La parte proporcional o prorata de las pagas extraordinarias.**
- **Las vacaciones no disfrutadas** que en su caso correspondan.
- **Las indemnizaciones** que, en su caso, correspondan. (ver cuadro anterior)

11. PROCEDIMIENTO PARA RECLAMAR LOS DERECHOS

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

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

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

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

- **La Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, órgano encargado de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y exigir responsabilidades administrativas a las empresas, también, desarrolla funciones de asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias. Los inspectores actúan de oficio, a petición de otros órganos públicos, por propia iniciativa o en virtud de denuncia de los trabajadores.
- **El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**: es un organismo autónomo encargado de recoger los fondos de las empresas, concretamente el 0,2% de la base de cotización) para que en caso de insolvencia, quiebra, concurso de acreedores, o suspensión de pagos, el organismo deberá abonar a los trabajadores los salarios y determinadas indemnizaciones a que tengan derecho, no abonadas por la empresa por ser declarada insolvente o encontrarse en procedimiento concursal. Para acudir al FOGASA es necesario previamente haber acudido al Servicio de Mediación de tu Comunidad correspondiente o al Juzgado de lo Social y poseer el acta de conciliación o sentencia que reconozca las cantidades adeudadas

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Conocer más

Para conocer más sobre la [acción protectora del FOGASA](#)

- **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS):** es el Servicio de la Seguridad Social, con personalidad jurídica propia, donde por aplicación de los principios de solidaridad financiera y caja única, se unifican todos los recursos económicos y la administración financiera del Sistema de la Seguridad Social, en él el trabajador podrá solicitar [un informe de Vida Laboral](#) y comprobar si la empresa le ha dado de alta o baja, ha cotizado correctamente...

Finalmente, **al margen de la Administración Laboral**, se encuentran los **ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE LO SOCIAL** que son competentes, **previo el intento de conciliación**, para resolver los conflictos individuales y colectivos que se susciten en materia laboral entre trabajadores y empresarios, ya se trate de empresas privadas o públicas. Todo el procedimiento relativo al ámbito laboral está recogido en la **Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social**, pero de estas cuestiones nos ocuparemos en los siguientes epígrafes.

11.1. EL PROCESO PARA EJERCER TUS DERECHOS ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES: LA CONCILIACIÓN/RECLAMACIÓN PREVIA

En ocasiones cuando nos planteamos demandar decidimos descartar la idea porque pensamos que es un proceso muy largo y complicado, pero en el ámbito laboral todo es mucho más ágil y sencillo. Todo el procedimiento relativo al ámbito laboral está recogido en la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social.

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

¿CUÁLES SON LOS PASOS QUE HAS DE SEGUIR PARA EJERCER TUS DERECHOS VÍA JURISDICCIONAL?

Lo primero que tienes que hacer es presentar la denominada "**papeleta de Conciliación (conciliación previa)**" ante los Órganos de Mediación Arbitraje y Conciliación de tu Comunidad Autónoma, generalmente denominados Servicio de mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC, **en Cantabria ORECLA**) para intentar llegar a un acuerdo (conciliarse). No obstante, cuando demandes a la Administración o a la Seguridad Social se sustituirá este trámite por el de **Reclamación Previa**.

La Conciliación es un requisito previo y obligatorio para la tramitación de cualquier procedimiento ante el Juzgado de lo Social, con el que se pretende llegar a un intento de

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

acuerdo satisfactorio para ambas partes, antes del procedimiento judicial propiamente dicho.

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

En el caso de no realizar este paso, el Juzgado de lo Social le indicarán que no puede interponer la demanda hasta realizar el requisito previo y obligatorio. Señalar que La nueva Ley de la jurisdicción social plantea la posibilidad de firmar un laudo arbitral)

¿EN QUÉ CASOS ES NECESARIA LA CONCILIACIÓN O RECLAMACIÓN PREVIA?

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

11.2 PLAZOS PARA DEMANDAR JUDICIALMENTE

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

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

¿QUÉ PLAZOS MARCA LA LEY PARA DEMANDAR JUDICIALMENTE A LA EMPRESA?

- **Reclamación de salarios:** plazo de prescripción de un año a contar desde el momento en que nace el derecho al cobro de la cantidad.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

- **Reducción de jornada por motivos familiares y fijación del periodo de disfrute del permiso por lactancia:** la demanda será presentada en el plazo de 20 días hábiles, a contar desde que el empresario le comunica su disconformidad con la propuesta del trabajador/a. El proceso será urgente y la sentencia irrecurrible.
- **Modificación sustancial de condiciones de trabajo (jornada, salario, turnos, funciones...):** el trabajador/a dispone de 20 hábiles desde que le fue notificada la decisión. La sentencia, que será irrecurrible, podrá declarar justificada o injustificada la decisión empresarial, en este último caso el trabajador/a tendrá derecho a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, y de no cumplirse la sentencia

por la empresa el trabajador/a podrá solicitar la extinción del contrato de trabajo con derecho a indemnización(art.50.1.c) ET).

- **Vacaciones:** el trabajador/a dispone de un plazo de 20 días para interponer la demanda a contar desde que conoció la fecha de disfrute, y de no ser conocida la misma, la demanda deberá presentarse al menos con dos meses de antelación a la fecha de disfrute de los periodos vacacionales. El proceso será urgente y la sentencia irrecurrible.
- **Despido:** el trabajador/a dispone de un plazo de caducidad de 20 días hábiles para impugnarlo ante el juzgado de lo social, previo al intento de conciliación.

11.3. LA DEMANDA Y EL JUICIO ORAL

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

¿CUÁL ES EL ÓRGANO JURISDICCIONAL COMPETENTE?

Debes saber que los Órganos Jurisdiccionales del orden Social son:

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

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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Debes saber que en la primera demanda que se interpone en el Juzgado de lo Social no hay que pagar tasas, sí, en cambio, si se recurre la sentencia ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia.

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

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

11.4. LA SENTENCIA Y EL RECURSO

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

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

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

- **Procedente:** existe justa causa para despedir al trabajador y se ha entregado carta de despido, en este caso se extingue el contrato sin derecho a cantidad alguna salvo las cantidades ya entregadas en el momento de la entrega de la carta de despido y el finiquito.
- **Improcedente:** puede ser por dos razones, cuando no quede acreditada la falta imputada al trabajador/a, o cuando adolezca de defectos de forma como no hacerle la carta de despido. En este caso, el empresario tiene dos opciones, dispone de 5 días para optar entre la readmisión del trabajador/a sumando los salarios de tramitación (salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia salvo que encuentre otro trabajo antes de la sentencia y en el caso de que se superen los 90 días, podrá reclamarse al Estado) o la extinción del contrato abonando una indemnización de 33 días salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, en este caso no habrá salarios de tramitación. Si es por la falta de carta de despido, en el despido disciplinario, la empresa podrá readmitirlo o despedirlo en 7 días pero con carta, siendo válido el despido.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

- **Nulo:** los motivos son cuando se produzca discriminación o violación de los derechos fundamentales, por situaciones relacionadas con la maternidad, paternidad, reducción de la jornada, riesgo del embarazo o lactancia hasta los 9 meses siguientes, el empresario deberá de readmitir al trabajador/a, y le pagará los salarios de tramitación.

En los despidos por causas objetivas el procedimiento de reclamación es el mismo que en un despido disciplinario pero con algunas diferencias en la sentencia tales como si el empresario decide no readmitirle, como ya le ha pagado 20 días de indemnización, deberá pagarle los 13 días de diferencia hasta completar los 33 días que corresponden por ser calificado como improcedente(salvo que el trabajador tenga una antigüedad anterior a 2012 que serían 45 días de salario con un límite de 42 mensualidades y se tendría que calcular que cantidad sería la mayor entre las 42 mensualidades de antes de 2012 o las 24 mensualidades de límite posteriores) y si es readmitido debe devolver la indemnización no así los salarios de tramitación, si no ha existido preaviso obligatorio de 15 días y entrega de carta de despido, no será improcedente pero el empresario deberá pagarle los salarios de los 15 días por no preavisar en el tiempo establecido.

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

Practica lo aprendido

El siguiente vídeo puede plantearte las diferentes situaciones por las que el Juez puede calificar el despido. Intenta buscar una solución a partir de la teoría que acabamos de desarrollar.

<https://www.youtube.com/watch?v=YhMXxuW95xY>

