

Relación laboral individual

Unidad 2

¿Cuánto puede durar mi jornada laboral?

- ***La jornada laboral*** es el tiempo comprendido entre el momento de la llegada al lugar de trabajo y el abandono de éste.
- **Jornada ordinaria.** Duración máxima de cuarenta horas semanales en cómputo anual. Esta **distribución** puede ser **regular o irregular**.
 - **Tope de trabajo diario.** No más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo.
 - Menores de 18 años no más de 8 horas
 - **Descanso entre jornadas** mínimo de doce horas
 - **Descanso semanal** mínimo de día y medio ininterrumpido pudiéndose acumular por períodos de hasta 14 días.
 - Menores de 18 años tienen derecho a 2 días ininterrumpidos.
- En distribuciones irregulares los límites son los mismos excepto el tope de trabajo diario.

Jornada partida. Dividida por un descanso mínimo de una hora

Jornada completa. Sin interrupción

Descansos dentro de la jornada. Si excede de 6 horas, descanso mínimo de 15 minutos. Los menores de 18 tienen derecho a 30 minutos si la jornada excede de 4 horas y media

- **Jornadas especiales.** Reguladas por el RD1561/95 por el que se indican los sectores en los que se establece una ampliación de jornada, y jornadas más reducidas en atención a las especiales circunstancias.
- Algunas **reducciones de jornada** contempladas en el ET, por situación personal del trabajador son:
 - **Guarda legal de hijos, persona con discapacidad y cuidado de familiares.** Por tener a su cuidado a algún menor de 8 años, discapacitado o familiar, hasta segundo grado, enfermo o accidentado y que no desempeñe una actividad retribuida. Reducción entre 1/8 y 1/2 de jornada y salario.

- **Lactancia.** Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, derecho a una ausencia del trabajo de una hora que puede dividirse en dos fracciones, o reducir la jornada en media hora
- **Partos prematuros.** Si el recién nacido debe continuar hospitalizado tras el parto, la madre o el padre podrán ausentarse del trabajo durante una hora diaria. También podrán reducir su jornada hasta dos horas, con disminución proporcional del salario.
- **Víctima de violencia de género.** Tendrá derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, horario flexible u otras formas que la empresa utilice.
- **Por causas económicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.** La jornada podrá reducirse entre un 10 y un 70%. Supone la reducción del salario compensado por las prestaciones derivadas de desempleo parcial.

Horario de trabajo

- Distribución de la jornada laboral a lo largo de día y semana. Además éste especifica los períodos de trabajo y de descanso.
- Su fijación es competencia del empresario y generalmente se fija en el contrato de trabajo.
- Su modificación se considera modificación sustancial y por tanto recibe un tratamiento especial.

<i>Horarios especiales</i>	<i>Características</i>
Trabajo nocturno (Efectuado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana)	<ul style="list-style-type: none">•Retribución especial, salvo que sea por su propia naturaleza o compensado por descansos•No para menores de 18 años•No inferior tres horas, no inferior a 1/3 anual•No pueden hacer horas extraordinarias, y no exceder de 8 horas diarias de promedio en 15 días
Trabajo a turnos (Efectuado en horas diferentes en períodos de días o semanas)	<ul style="list-style-type: none">•En empresas de 24 horas de producción ninguno estará nocturno más de dos semanas, salvo voluntariedad•Trabajador tendrá una retribución específica (plus de turno)

Horas extraordinarias

- Existen situaciones en que los trabajadores permanecen en el centro de trabajo más tiempo del pactado. Por circunstancias de la producción o por causas imprevistas, la jornada se amplía. Es lo que constituye las horas extraordinarias.
- En el convenio o contrato se optará por abonarlas en cuantía pactada (no inferior a una hora ordinaria) o compensarlas por tiempos de descanso retribuido. En ausencia de pacto, deberán ser compensadas mediante descanso en los 4 meses siguientes.

<i>Tipo de horas extraordinarias</i>	<i>Límite y cotización</i>
Voluntarias. El trabajador no puede ser obligado/a a su cumplimiento	<ul style="list-style-type: none">•Máximo 80 anuales exceptuando las compensadas en descansos en los 4 meses siguientes•Cotizarán a la SS en el tipo general.
Obligatorias <ul style="list-style-type: none">•Pactadas en convenio o contrato•Las de fuerza mayor	<ul style="list-style-type: none">•Límite y cotización igual que voluntarias•Las de fuerza mayor no computan en las 80 de máximo•Cotizarán en el tipo especial

Descansos laborales

- Las empresas elaboran anualmente, tras consultar a los representantes de los trabajadores, el ***calendario laboral***, donde se recogen los turnos, la distribución anual de los días de trabajo, descansos entre jornadas, descanso semanal, días festivos, además de vacaciones, fiestas laborales...
- **Vacaciones anuales**
 - Al menos 30 días naturales retribuidos.
 - No pueden ser sustituidas por el pago de una cantidad.
 - Se determina según convenio informando al trabajador al menos 2 meses antes del inicio. Deben disfrutarse dentro del año natural.
 - En caso de desacuerdo el Juzgado de lo Social determinará la fecha.
- **Fiestas laborales.** No excederán de 14 anuales retribuidas y no recuperables. Dos serán fijadas por los Ayuntamientos, siendo Navidad, Año nuevo, 1 de Mayo y 12 de Octubre fiestas fijas a respetar.
- **Permisos retribuidos.** El trabajador, podrá ausentarse previo aviso y justificación con derecho a remuneración por algunos motivos como matrimonio, nacimiento o fallecimiento de parientes, traslado de domicilio, cumplimiento de un deber público y personal, funciones sindicales, preparación al parto, y cuanto indique el convenio. Su coste los asume el empresario o la SS según casos.

Permisos retribuidos (Art. 37.7 del ET).

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de un hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica o sin intervención que necesite reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado. Si se necesita desplazamiento el permiso será de 4 días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.
- En funciones sindicales o representación del personal, según los términos establecidos legalmente.
- Por el tiempo indispensable en exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

¿Qué es el salario?

- Es la totalidad de las percepciones económicas que reciben los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.
- Retribuye el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables, como de trabajo (descansos semanales, vacaciones, fiestas laborales, permisos...).

Tipos de salario según...

•El medio de pago

-**Salario en especie.** Bienes distintos al dinero. No puede superar el 30% de las percepciones salariales.

-**Salario en metálico.** Abonado en moneda bien en efectivo, talón o transferencia.

•El método de cálculo del salario

-**Salario por unidad de obra.** Según cantidad de trabajo realizado (pieza,m2...)

-**Salario por unidad de tiempo.** Según duración del servicio (hora, día, mes...)

-**Salario mixto.** Según trabajo desarrollado y tiempo de servicio (primas...)

Estructura del salario

- Para que exista relación laboral, el trabajador debe ser retribuido, por derecho y motivación laboral.
- Todo salario debe comprender como mínimo, el salario base y los complementos salariales.
 - **Salario base.** Retribución fijada por unidad de tiempo. Es lo mínimo que debe cobrar el trabajador de dicha categoría o grupo profesional.
 - **Complementos salariales.** Cantidades añadidas en atención a diversas circunstancias.
 - **Complementos personales.** Antigüedad, idiomas, títulos...
 - **Complementos vinculados al trabajo.** Toxicidad, peligrosidad, nocturnidad, turnos, horas extraordinarias...
 - **Complementos de vencimiento periódico superior al mes.** Participación en beneficios y gratificaciones extraordinarias.

Garantías del salario

- **Inembargabilidad del SMI.** Salvo para las pensiones por alimentos (al cónyuge o a los hijos) que lo dispondrán los jueces. Las cantidades del salario superiores al SMI se embargan parcialmente según la Ley de Enjuiciamiento Civil.
- **Privilegio de los créditos salariales.** Las deudas por salarios tienen prioridad sobre otras deudas que tengan los empresarios.
- **Fondo de garantía salarial (FOGASA).** Organismo que hace frente a las deudas que tengan los empresarios por salarios o indemnizaciones, cuando se encuentre en suspensión de pagos, quiebra o insolvencia. La máximo que abona el FOGASA es el **doble** de SMI diario, por **120** días.

- **Compensación absorción de salarios.** Cuando los salarios abonados en computo anual sean superiores a los nuevos fijados en convenio o el salario mínimo interprofesional, no tiene obligación de subirle el sueldo.
- **Salario mínimo interprofesional (SMI).** El Gobierno fija anualmente la retribución mínima que deben cobrar todos los trabajadores. El salario anual incluye dos gratificaciones extraordinarias de 30 días cada una de ellas.

¿Qué es una nómina?

- **Liquidación y pago.** En la fecha y lugar convenidos o por costumbre, de forma no superior al mes.
- **Período de liquidación.** Correspondiente a un mes.
- **Documentación de pago.** Firma del trabajador y se entregará por duplicado, sin firma si es por transferencia.
- **Modelo de nómina.** Hay un modelo establecido, aunque se puede aprobar otro modelo por convenio o acuerdo siempre que contemple con claridad los diferentes apartados.
- **Retrasos.** Se tendrá derecho a un 10% anual en los retrasos.
- **Conservación de las nóminas.** Por un período mínimo de 4 años.

1. Datos de identificación de la empresa
2. Datos de identificación del trabajador. Clasificación en uno de la 11 grupos profesionales según la SS, y los convenios colectivos.
3. Período de Liquidación. Mensuales (30 días) o diarias.
4. Devengos. Percepciones salariales y no salariales
5. Deducciones. IRPF y SS. Se calculan en porcentajes sobre las bases.
6. Bases de cotización. Cantidades sobre las que se aplican las deducciones.
7. Líquido total. Cantidad que recibirá el trabajador restadas las deducciones.
8. Firma y sello de la empresa, firma del trabajador.

¿Cómo se calculan las bases?

Las bases de cotización se calculan a partir del salario del trabajador, conforme a las reglas de Orden de cotización que se publican anualmente.

- **Base de cotización por contingencias comunes (BCC).** Las cuotas obtenidas de esta base sirven para hacer frente a las situaciones de necesidad por enfermedad común, accidente no laboral, vejez...
- **Base de cotización por contingencias profesionales BCP, (accidente de trabajo, AT, y enfermedad laboral, EP).** Estas cuotas sirven para hacer frente a las necesidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por ésta solo cotiza el empresario.
- **Base de conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, fondo de garantía salarial).** Con éstas se proporcionarán prestaciones cuando el trabajador pierda el empleo, le darán formación profesional, salarios adeudados por insolvencia del empresario. Esta base debe ser igual a la de contingencias profesionales.
- **Base por horas extras.** Será igual a las cantidades abonadas por horas extraordinarias.
- **Base de IRPF.** Sobre ésta se calcula la cantidad que se debe retener para el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. Será igual al total devengado menos las cantidades exentas de impuestos, conceptos no salariales.

Base de cotización por contingencias comunes

- Trabajador de remuneración mensual (grupos 1 a 7)

1. Remuneración total (RT): Percepciones salariales excepto horas extraordinarias y complementos de vencimiento superior al mes (CVSM).
2. Prorrata de pagas extraordinarias (PPE)=CVSM / 12
3. Base sin normalizar o base previa (BSN o BP)=RT + PPE
4. Comparar la BSN con las bases de cotización del trabajador (Ver tabla).
Si está entre las bases máxima y mínima se normaliza a múltiplo de 3000.
5. Normalización: $BSN / 3000 = x$
Si x no tiene decimales BCC=BSN. Si tiene decimales se redondea por exceso o por defecto.

- Trabajador de remuneración diaria (grupos 8 a 11)

La remuneración total (RT), se determina con las percepciones diarias, la prorrata de pagas extras (PPE) diaria es igual al cociente CVSM / 365, y se normaliza a múltiplo de 100. Esto da la base diaria (BD).

Base de cotización = BD * días de liquidación

Base de cotización por contingencias profesionales

- Trabajador de retribución mensual (grupos 1 a 7)
 1. Base de contingencias profesionales (BCP), sin normalizar o base previa = BSN ó BP + horas extraordinarias.
 2. Normalización a múltiplo de 3000; se obtiene la base normalizada (BN).
 3. Comparar con los topes máximo y mínimo. Si está entre los topes, la (BN ó BP) la base de cotización por contingencias profesionales es igual al la BN.
- En los trabajadores de retribución diaria la normalización se realiza a múltiplo de 100. $BP = BDP * \text{Días de liquidación}$.